

Vapaus vai epävarmuus?

Pätkätyön hyvät ja huonot puolet korkeasti koulutetuilla
työntekijöillä

Laura Lappalainen

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma

Maaliskuu 2017

LAPPALAINEN, LAURA: Vapaus vai epävarmuus? Pätkätyön hyvät ja huonot puolet korkeasti koulutetuilla työntekijöillä

Pro gradu-tutkielma, 70 sivua, 1 liites.

Ohjaaja: Jouko Nätti

Sosiaalipolitiikka

Maaliskuu 2017

TIIVISTELMÄ

Tutkielmassa tarkastelen korkeasti koulutettujen pätkätyöntekijöiden kokemuksia työstään. Pätkätyöiden ja määräaikaisten työsuhteiden tiedetään jääneen vakiintuneeksi osaksi suomalaisia työmarkkinoita 1990-luvun laman myötä. Arvoiden mukaan noin kuudesosa palkansaaajista työskentelee erilaisissa määräaikaissuhteissa. Voidaan todeta, että moni suomalainen on jossakin vaiheessa uraansa työskennellyt määräaikaissuhteissa, ja määräaikaissuus voi koskettaa ketä tahansa koulutuksesta tai työpaikasta riippumatta. Pätkätyöntekijät ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, jotka jakavat varsin erilaiset kokemukset ja asenteet. Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaiset tekijät pätkätyöntekijät kokevat työssään positiivisiksi ja millaiset negatiivisiksi. Lisäksi selvitän minkälaisissa elämäntilanteissa pätkätyöt koetaan myönteisimmin ja milloin kielteisimmin.

Tutkielman tarkoituksena on ymmärtää korkeasti koulutettujen pätkätyöntekijöiden kokemuksia työstään paremmin. Tutkielman aineistona on Sikke Leinikin vuosina 2005–2007 keräämä Pätkätyöläisten urakertomukset-haastatteluaineisto. Aineistosta olen valinnut kymmenen haastattelua tutkielman aineistoksi. Haastateltavat käsittävät kattavasti eri ikäryhmiä, perhetilanteita ja uravaiheita. Aineiston olen analysoinut laadullisen sisällönanalyysin avulla. Analyysin lähtökohtana oli huomio, kuinka samankaltaiset teemat toistuivat samankaltaisissa elämäntilanteissa olleilla haastateltavilla.

Tutkielman tulokset vahvistavat käsitystä siitä, kuinka monipuolinen ilmiö pätkätyöt ovat, ja kuinka yksittäisten henkilöiden kokemukset voivat vaihdella hyvin paljon keskenään. Pätkätyön huonot puolet korostuvat etenkin perheellisten haastateltavien kokemuksissa, ja he kaipaavat vakituisen työn mahdollistamaa elämän suunnittelua ja varmuutta. Myönteisimmin pätkätyöhön asennoituvat nuoret, jotka vasta aloittavat työuraansa. He nauttivat pätkätyön tuomasta vapaudesta ja keskittyvät etupäässä työkokemuksen kerryttämiseen. Pätkätyöhön suhtautuvat myönteisesti myös pidemmän työuran tehneet, pääasiassa tutkijat ja projektityöntekijät. Heille määräaikaissuus kuuluu työn luonteeseen. Erityisesti tämän ryhmän kohdalla korostui työn mielekkyyden ja sisällön merkitys. Tutkielman tulosten valossa voidaan pohtia, onko työsuhteen vakituisuus tavoiteltavissa olevaa, vai ovatko jatkuvuus ja vakaus muodostuneet tavoittelemisen arvoisiksi.

Asiasanat: pätkätyö, määräaikaissuhteinen työ, elämäntilanne, haastatteluaineisto, sisällönanalyysi

UNIVERSITY OF TAMPERE
Faculty of Social Sciences

LAPPALAINEN, LAURA: Freedom or Insecurity? Good and Bad Points of the
Temporary Work among the Highly-Educated Employees

Master's Thesis, 70 pages, 1 appendix page

Supervisor: Jouko Nätti

Social Policy

March 2017

SUMMARY

This thesis studies job experiences of the highly educated temporary workers. After the 1990s-economic depression, temporary work and fixed-term contracts are seen as a common part of the Finnish labor markets. On average, every sixth employee is a temporary worker. Thus, many Finnish employees have worked as a fixed-term worker at some point of their career, and everyone could work temporarily despite of their education or work. Temporary workers are very heterogeneous group, which shares very versatile experiences and attitudes. The aim of this thesis is to examine what are the most positive and most negative parts of the job experiences by the temporary workers. I am also examining on which life situations temporary work is experienced the most positive and when the most negative.

The aim of this study is to understand better the job experiences of the highly educated fixed term employees. The data used is Occupational Identities of Fixed-Term Employees-interviews collected by Sikke Leinikki between the years 2005 and 2007. From the data, I have chosen 10 interviews for my thesis. The interviews include different age groups, family situations and career chapters. The data is analyzed with qualitative content analysis. The basis of the analysis was the notice, that similar themes recurs to the persons with similar life situations.

The results of this thesis reaffirm the understanding about how versatile phenomena temporary work is, and how the experiences between different people may vary a lot. The negative feelings are emphasized with the experiences of the interviews with families, and they wish for the stability, that permanent job can offer. The most positive feelings are emphasized with the young interviews, who have recently graduated. They enjoy the freedom and the work experience, that temporary work offers. Also, researchers and project workers have positive attitudes towards temporary work. Especially for them, the sensibleness of the work was important. With the results of this thesis, it is possible to consider whether the stability and continuity of the work are becoming more valuable than permanent job.

Key words: Temporary work, fixed-term contract, life situation, interview data, content analysis

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Pätkätyöt osana nykyistä työelämää.....	3
2.1	Pätkätyö käsitteenä ja ilmiönä.....	3
2.2	Suomalaisen työelämän muutoslinjoja.....	8
2.3	Pätkätyöt osana työn prekarisaatiokeskustelua	11
3	Aikaisempi pätkätyötutkimus.....	14
3.1	Pätkätyöt työntekijän kannalta	14
3.2	Pätkätyöntekijät työyhteisössä	18
4	Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät.....	22
4.1	Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset.....	22
4.2	Aineisto	23
4.3	Menetelmänä sisällönanalyysi.....	25
4.4	Tutkielman luotettavuus ja eettisyys	27
5	Pätkätyön huonot puolet.....	29
5.1	Epävarmuus rasittaa pätkätyöntekijää.....	29
5.2	Elämää on voitava suunnitella.....	33
5.3	Kannattaakohan työhön sitoutua?	36
5.4	Jatkuva hakeminen uuvuttaa	39
6	Pätkätyön hyvät puolet	42
6.1	Vapaus ja sitoutumattomuus houkuttelevat.....	42
6.2	Työkokemus on tarpeellista	45
7	Pätkätyön kokemukset työuran eri vaiheissa ja perhetilanteissa.....	48
7.1	Työuran alkupäässä nautitaan pätkätyön tuomasta vapaudesta.....	48
7.2	Työn mielekkyys tärkeämpää kuin työsuhteen vakituisuus	51
7.3	Perheettömyys helpottaa pätkätyöläisen asemaa.....	53
7.4	Perheelliset kaipaavat vakituisen työpaikan tuomaa turvaa	55
8	Johtopäätökset ja pohdinta	58
8.1	Keskeiset tulokset.....	58
8.2	Pohdinta.....	61
8.3	Aineiston rajoituksia ja jatkotutkimusideoita.....	64
9	Lähteet.....	66
	Liitteet.....	71

1 Johdanto

Työelämän tutkimus on perinteisesti kuulunut suomalaisen sosiaalipolitiikan ydinteemoihin, ja esimerkiksi työntekijän ja työnantajan väliset suhteet olivat sosiaalipolitiikan keskeinen sisältö aina 1960-luvun lopulle saakka. Sitten työhön liittyvät kysymykset siirtyivät taka-alalle. Viimeistään 1990-luvun laman ja globalisaation myötä kiinnostus työtä ja työelämää kohtaan on taas kasvanut. Nyt mielenkiinnon kohteena ovat työelämän laadun ja rakenteiden muutokset, joiden pelätään lisäävän sosiaalista eriarvoisuutta. (Julkunen 2003, 414.) Työnteon ja sen ehtojen piirteet ovat muuttuneet sitten hyvinvointivaltion kultakauden. 2000-luvulla vakituinen ja säännöllinen työsuhde sekä sen perusteella määräytyvä työaika, palkka ja työnteon tavat ovat kyseenalaistuneet. Samalla työelämä on kohdannut uudenlaisia vaatimuksia globalisaation, teknologian yleistymisen ja taloudellisten suhdannemuutosten myötä. (Suoranta 2009, 16.)

Viimeisten vuosikymmenten aikana erilaiset lyhyet työsuhteet ja pätkätyöt ovat yleistyneet ja jääneet vakiintuneiksi työnteon muodoiksi vakituisen työsuhteen rinnalle. Vaikka pätkätyöt eivät olekaan uusi ilmiö, ovat ne yleistyneet sesonkiluonteisista urakatöistä koskettamaan yhä useampaa eri alaa, jossa on perinteisesti työskennelty vakituisissa työsuhteissa. Pätkätyöiden vakinaistumisesta kertoo myös se, että erilaisissa määräaikaissä työsuhteissa työskentelevien määrä on pysynyt suhteellisen tasaisena 2000-luvulta saakka. Pätkätyöt ovat jääneet osalle palkansaajista jopa pysyväksi työnteon muodoksi. (Sutela & Lehto 2014; Sutela 2009.)

Suomessa on perinteisesti ollut vahva usko koulutukseen, ja koulutuksen on ajateltu olevan tae vakaalle työuralle. Korkeasti koulutetuilla ajateltu olleen parempi työmarkkina-asema kuin matalamman koulutustason omaavilla palkansaajilla. Pätkätyöt ovat kuitenkin yleistyneet myös aloilla, joilla vaaditaan korkeakoulututkintoa. Yhä useampi korkeasti koulutettu on jossain vaiheessa työuraansa työskennellyt määräaikaissä. Tänä päivänä korkeakoulutukseen ei siis ole varma tie vakituisen työhön. (Suikkanen & Linnakangas & Martti 2002, 114; Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6.)

Yhtäältä pätkätyöt voivat olla työntekijän oma tahto ja toivottu työsuhteen muoto, mutta toisaalta niihin liittyy myös paljon hankaluuksia koskien kaikkia työyhteisön osapuolia. Työnantajalle ja työyhteisölle ongelmia voi aiheuttaa työhön sitoutumattomuus. Työntekijälle ongelmia voivat aiheuttaa töiden pätkittäisyydestä johtuva taloudellinen epävarmuus sekä epätietoisuus tulevaisuudesta ja työuran jatkuvuudesta. Eri mittaiset lyhyet työsuhteet nähdään usein osana työelämän joustovaatimuksia, jossa työntekijä joutuu sopeutumaan työnantajan vaatimukseen. (Lehto ym. 2005.) Pätkätöihin liitetään usein julkisuudessa kielteinen sävy, mikä on luonut yleiskuvan pätkätöistä verrattain negatiiviseksi.

Pro gradu -tutkielmassani kiinnostuksen kohteena ovat korkeasti koulutettujen pätkätyöntekijöiden omat kokemukset työstään. Tutkielman tarkoituksena on pyrkiä tuomaan esille heidän omia kokemuksiaan pätkätyöläisyydestä. Kysyn, millaisia piirteitä pätkätyöntekijät itse liittävät työhönsä, ja selvitän, millaisissa uran tai elämänvaiheissa pätkätyöntekijät itse kokevat työnsä myönteisimmin ja milloin kielteisimmin. Tutkielman tutkimuskysymyksen olen jakanut kahteen osaan:

- 1. Mitä haastateltavat mainitsevat pätkätyön huonoimmiksi puoliksi? Mitä haastateltavat pitävät pätkätyön parhaimpina puolina?*
- 2. Minkälaisissa konteksteissa haastateltavat kokevat pätkätyöt myönteisimmin? Minkälaisissa konteksteissa haastateltavat kokevat pätkätyöt kielteisimmin?*

Pätkätöiden on todettu olevan työntekijän kannalta pääasiassa kielteinen ilmiö, joten kiinnostuksen kohteena on myös, kokevatko haastateltavat itse pätkätyöt näin vahvasti negatiivisena. Tutkielman aineistona on Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston jakama, Sikke Leinikin vuosina 2005–2007 keräämä Pätkätyöläisten urakertomukset -haastatteluaineisto.

Tutkielma etenee siten, että luku kaksi käsittelee pätkätyötä. Esittelen pätkätyötä käsitteenä, sen taustaa sekä niitä työelämässä tapahtuneita muutoksia, joiden nähdään vaikuttaneen pätkätöiden yleistymiseen. Luvussa kolme käyn läpi aiheesta tehtyä tutkimusta. Luvussa neljä esittelen tutkimusasetelman, käyttämäni aineiston sekä analyysimenetelmän. Luvuissa viisi, kuusi ja seitsemän käyn läpi tutkielmani tulokset. Viimeinen luku on varattu tutkielman yhteenvedolle, pohdinnalle sekä tutkielman luotettavuuden arvioinnille.

2 Pätkätyöt osana nykyistä työelämää

Pätkätyöt ovat muodostuneet osaksi tämän päivän työelämää vastauksena työelämän rakenteissa tapahtuneisiin muutoksiin. Tässä luvussa esittelen aluksi pätkätyötä käsitteenä ja ilmiönä ja selvitän ketkä pätkätyötä tyypillisimmin tekevät ja missä yhteyksissä. Tämän jälkeen esittelen suomalaisessa työelämässä tapahtuneita muutoslinjoja, joiden avulla voidaan ymmärtää pätkätyöiden yleistymistä ja asemaa tämän päivän työelämässä. Lopuksi yhdistän pätkätyön siihen ajankohtaiseen keskusteluun, jota aiheen ympärillä käydään.

2.1 Pätkätyö käsitteenä ja ilmiönä

Terminä pätkätyö on vielä suhteellisen uusi, tiettävästi sitä on käytetty julkisessa keskustelussa ensimmäisen kerran vasta 1990-luvun puolivälin jälkeen. Pätkätyölle on olemassa useita eri merkityksiä ja tulkintoja, eikä sille ole muodostunut virallista määritelmää. Alkujaan pätkätyöllä on tarkoitettu työsuhteiden ketjuuntumista, kun määräaikaista työsuhteita on solmittu toinen toisensa perään. Nykyisin pätkätyöhön käsitetään kuuluvan laajemminkin kaikki erilaiset ja eri mittaiset, usein lyhyet, määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet työuran eri vaiheissa ja erilaisissa työpaikoissa. (Uusitalo 2008, 7–8.) Pätkätyö ymmärretään usein synonyyminä kaikenlaiselle tilapäisluonteiselle ja määräaikaistalle työlle. Käytännössä pätkätyö käsitteenä kattaa siis hyvin laajan valikoiman erimuotoisia työsuhteita, joille on yhteistä se, että ne solmitaan määräajaksi kerrallaan. Vaikka arkikielessä määräaikaista- ja pätkätyötä käytetään sekaisin, eivät ne kuitenkaan ole täysin synonyymeja toisilleen, ja määräaikainen työsuhte voi olla hyvinkin pitkäkestoinen. (Miettinen 2007, 7.) Tässä tutkielmassa käsitän pätkätyöiden tarkoittavan erilaisia määräaikaista, pääsääntöisesti kokoaikaisia työsuhteita. Tämän vuoksi käytän pätkätyötä ja määräaikaista työtä synonyyminä toisilleen. Ymmärrän kuitenkin sen, että kaikki määräaikainen työ ei ole pätkätyötä, vaan pätkätyöhön oleellisesti liittyy tietyksi ajanjaksoksi sovittujen työsuhteiden kasautuminen ja ketjuuntuminen samalle työntekijälle. Valtaosa olemassa olevasta tilasto- ja tutkimustiedosta koskee määräaikaista työtä.

Vaikka pätkätyötä terminä on käytetty ensimmäisen kerran vasta 1990-luvulla, eivät pätkätyöt ole uusi ilmiö. Erilaisia kausi- ja urakkatöitä on tehty jo vuosikymmeniä, tyypillisesti vähän koulutusta vaatineilla aloilla. Perinteisesti pätkätyötä on tehty miesvaltaisilla aloilla, kuten maa- ja metsätaloudessa sekä rakennusalailla. (Pärnänen & Sutela 2009, 160.) Uutta on kuitenkin se, että pätkätyöt ovat yleistyneet aloilla, joilla on aiemmin käytetty vakituista työvoimaa, kuten palvelualalla ja julkisella sektorilla. Julkiselle sektorille on jäänyt 1990-luvun laman jäljiltä joukko määräaikaista työsuhteita tekeviä, pääasiassa terveydenhuolto- ja opetusalan naisia. (Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 6–7.) Yhä edelleen julkinen sektori on yleisin työnantaja määräaikaisten työntekijöille. Vuoden 2013 Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan määräaikaista työntekijöistä noin 35 % työskenteli kunnan tai valtion palveluksessa ja vain noin kahdeksan prosenttia työskenteli yksityisellä sektorilla. Myös yhä useampi korkeasti koulutettu tekee pätkätyötä, ja suurin yksittäinen määräaikaisten työntekijöiden työllistäjä onkin yliopisto. Määräaikaista työntekijöitä käytetään paljon myös sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla, asiakaspalvelutehtävissä ja maa- ja metsätalousalalla. (Sutela & Lehto 2014, 37.)

Pätkätyöntekijöiden osuutta palkansaajista eritellään usein määräaikaisten työntekijöiden määrällä. Määräaikaista työntekijöitä on tarkasteltu ja tilastoitu esimerkiksi Tilastokeskuksen keräämien työolo- ja työvoimatutkimusten avulla. Tilastokeskuksen tutkimuksissa työsuhteen määräaikaaisuutta on kysytty 1980-luvun alusta saakka. Niiden mukaan erilaisissa määräaikaissa työsuhteissa työskentelevien osuus kaikista palkansaajista pysyi suhteellisen matalalla 1990-luvun alkuun saakka. 1990-luvun laman myötä määräaikaisten työntekijöiden osuus alkoi kasvaa. Huippunsa osuus saavutti vuonna 1997, kun määräaikaissa työsuhteissa työskenteli noin 18 % kaikista palkansaajista. Tämän jälkeen osuus on pienentynyt, mutta säilynyt kuitenkin suhteellisen tasaisena koko 2000-luvun. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan noin 12 % kaikista palkansaajista työskenteli määräaikaissa työsuhteissa. Huomioitavaa on, että tilastosta ja sen keräämisajankohdasta riippuen määräaikaisten työntekijöiden määrä saattaa vaihdella, ja esimerkiksi opiskelijoiden kesätyöt kasvattavat määrää. (Sutela & Lehto 2014, 36–40.) Taloudellisesti heikompina aikoina myös työllistämismäärin työllistettyjen suuren osuuden on todettu kasvattavan pätkätyöntekijöiden määrää (Uusitalo 2008, 9).

Keskimäärin määräaikaissa työsuhteissa työskennellään noin 2–5 vuotta. Vuoden 2013 työolotutkimukseen osallistuneista määräaikaissa työsuhteissa työskennelleistä naisista

lähes 25 % oli kuitenkin työskennellyt yli 10 vuotta erilaisissa pätkätyöissä. Miehillä vastaava luku oli noin 20 %. Kahdeksan prosenttia vastanneista oli työskennellyt alle vuoden määräaikaissa työsuhteissa, joten he todennäköisesti vasta aloittivat työuraansa. Naisista noin 24 % ja miehistä 20 % työskenteli vähintään viidennessä määräaikaissa työsuhteessa samalla työnantajalla. Eniten määräaikaista työsuhteita tekevä nuoret, usein juuri työelämään siirtyneet ja työuraansa aloittelevat palkansaaajat. Pätkätyöt liitetäänkin usein juuri nuoruuteen. Kaikista tyypillisintä työsuhteen määräaikaisuus on alle 34-vuotiailla. Nuorista palkansaaajista naiset tekevät huomattavasti enemmän pätkätyötä, ja 25–34 vuotiaista määräaikaissa työsuhteessa työskenteleviä naisia on lähes kaksinkertainen määrä miehiin verrattuna. (Lehto & Sutela 2014, 37, 40.)

Muuhun Eurooppaan verrattuna Suomessa naiset tekevät paljon pätkätyötä. Suomessa vuonna 2013 kaikista määräaikaista työntekijöistä naisten osuus oli 16 % kun taas miehiä oli vain 8 %. Muissa EU-maissa erot miesten ja naisten välillä olivat tasaisempia, vuonna 2013 keskimäärin 12 % naisista ja 10 % miehistä työskentelivät määräaikaissa työsuhteissa (Eurostat 2016). Yhtenä syynä Suomen korkeaan naisten osuuteen nähdään olevan äitiyslomasijaisuudet ja perhevapaajärjestelmä. Äidit ovat näiden vapaiden pääasiallisia käyttäjiä, ja usein juuri naisvaltaisilta aloilta jäädään perhevapaalle. Tällöin myös sijaiset ovat tyypillisimmin naisia, jotka palkataan vain perhevapaan ajaksi. Naisten korkea osuus pätkätyöntekijöistä on säilynyt suhteellisen tasaisena jo vuosikausia taloustilanteen muutoksista ja määräaikaisten työsuhteiden määrän vähenemisestä huolimatta. Naisilla lähes 40 % määräaikaisuuden perusteena oli sijaisuus, kun taas miehistä vain 12 % tekee sijaisuutta. (Lehto & Sutela 2008, 35; Sutela & Lehto 2014, 36.)

Ilmiöön on kuitenkin kiinnitetty huomiota 2000-luvulla, sillä naisten tekemät pätkätyöt ovat yksi merkittävä työelämän epätasa-arvon aiheuttaja. Työnantaja voi myös pitää nuorten naisten palkkaamista toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen riskialttiina, sillä heidän jääminen pitkälle perhevapaalle on todennäköisempää kuin nuorten miesten kohdalla. Suurimmissa julkisen sektorin organisaatioissa on pyritty ottamaan käyttöön järjestelyjä, joiden avulla perhevapaita sijaistavia palkattaisiin toistaiseksi voimassa olevin työsopimuksin. Samaan aikaan on myös käyty kampanjoita, joiden tarkoituksena on kannustaa isiä jäämään perhevapaille. (Lehto & Sutela 2008, 35.)

Perhevapaiden lisäksi ongelmaksi on muodostunut se, että erilaiset projektityöt ovat yleistyneet. Aiemmin vakituisiksi solmittuja työsuhteita on yhä useammin pätkitty

määräaikaiksi projektitoiksi. Erityisesti valtiosektorilla erilaisia kehityshankkeita toteutetaan määräaikaisten projekteina. Projektityöt koskettavat etupäässä korkeasti koulutettua työvoimaa, mutta paikoin ne ovat levinneet myös teollisuusalle. (Sutela 2013, 26.) Pätätöitä käytetään vastaamaan työelämässä tapahtuneisiin rakenteellisiin muutoksiin, kuten työvoiman käytön jouston tarpeisiin. Taloudellisesti epävakaina aikoina lyhytaikaisten työsuhteiden avulla pyritään välttämään irtisanomisia, lomautuksia ja YT-neuvotteluita (Lehto ym. 2005, 6).

Pätätöiden yleisyyden ja määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamisen ongelmista on käyty paljon keskustelua 2000-luvulla. Asiaan on herätty myös poliittisella tasolla. Vuonna 2001 uudistetun työsopimuslain mukaan työsuhteen määräaikaisuus täytyy aina perustella. Ilman perustetta solmittua määräaikaista työsuhdetta on lain nojalla aina pidettävä toistaiseksi voimassaolevana. Vuonna 2003 hallitus antoi ohjeen vakinaistaa laman jäljiltä erityisesti julkiselle sektorille jääneitä määräaikaisten työsuhteita. (Lehto & Sutela 2008, 33.)

Viimeaikaisten tutkimuksissa pätätöolaisuudesta on erotettu niin sanotut moderni ja perinteinen pätätöolaisuus. Modernissa pätätöössä työn laatu ei välttämättä edellytä pätätöolaisuutta, ja he ovat tyypillisesti korkeakoulutettuja naisia, jotka tekevät julkisen sektorin töitä esimerkiksi sairaanhoidon tai opetus- ja sosiaalityön ammateissa. Vaikka työ on pätätöistä ja työsuhteet usein ketjuuntuvat, onnistuvat he pysymään varsin hyvin työllistettyinä. Perusteena määräaikaisuudelle on usein sijaisuus. Toisen modernin pätätöön ryhmän muodostavat toimihenkilömiehet, joiden määräaikaisuuden perusteena on usein työn projektiluonteisuus tai avoin määräaikainen virka tai toimi. Perinteinen pätätö on usein yksityisellä sektorilla tehtävää kausi- tai urakaluonteista työtä, johon liittyy työuran katkoksia ja työttömyysjaksoja. Perinteiset pätätööt ovat pääsääntöisesti matalamman koulutustason töitä, joita tekevät kaiken ikäiset palkansaaajat. Määräaikaisuutta ei kuitenkaan nähdä kovin negatiivisena, sillä tilapäisyyden tiedetään kuuluvan työn luonteeseen. (Lehto ym. 2005, 142–144; Sutela 2006, 243–244.) Perinteisiä pätätöitä ovat siis olleet esimerkiksi kausittaiset maatalous- tai metsätyöt, joita on tehty läpi historian. Modernia pätätöitä taas tekee koulutettu ja osaava työvoima osaksi myös aloilla, joilla pätätöitä ei ole perinteisesti tehty. Tämän tutkielman haastateltavista kaikkien voidaan katsoa kuuluvan moderniin pätätöolaisiin joukkoon. Lisäksi jako ilmentää myös korkeasti koulutettujen asemaa pätätööntekijöistä sekä sitä, kuinka huomattavan osuuden pätätööntekijöistä he muodostavat.

Käsitteenä pätkätyö ei ole neutraali, vaan sitä on pidetty kiistanalaisena ja arvolatautuneena. Usein pätkätyihin liittyy negatiivinen kaiku, ja se yhdistetään työsuhteiden ketjuttamiseen ja haluttomuuteen vakinaistaa työsuhteita. (Suoranta 2008, 18–19.) Pätkätyiden ja epävakaan työmarkkina-aseman laajuudesta, kasvusta sekä ongelmallisuudesta ja keskustelun sävystä ollaan kuitenkin montaa mieltä. Vaikka tilastojen perusteella voidaan sanoa, että määräaikaisten työntekijöiden määrä on lisääntynyt, on tähän suhtauduttu varauksella. (esim. Uusitalo 2008; Pyöriä & Ojala 2012.) Tilastoinnin ajankohdasta riippuen esimerkiksi opiskelijoiden kesätöiden on todettu vääristävän todellisia lukemia. Jos työvoimatutkimuksen perusteella tarkastellaan pätkätyitä tekevien määrää, eivät eri vuodet ole keskenään täysin vertailukelpoisia, sillä määräaikaisten työntekijöiden määrää on tarkasteltu eri vuosina eri aikoihin. Lisäksi työsuhteiden keston on itse asiassa todettu pidentyneen, mikä ei viittaisi pätkätyiden yleistymiseen. Toisaalta määräaikaisten työntekijöiden määrän kasvun on sanottu olevan luonnollinen osa talouskasvua. Kun uusia työpaikkoja syntyy taloudellisesti hyvinä aikoina, olisi kummallista, jos tämä ei näkyisi myös määräaikaisten työpaikkojen määrän lisääntymisenä. (Uusitalo 2008, 7–9.)

Tästä huolimatta voidaan kuitenkin todeta, että pätkätyöt ovat muodostuneet vakiintuneeksi osaksi työmarkkinoita, sillä niiden määrä ei ole oleellisesti pienentynyt enää muutamaa vuosikymmeneen. Määräaikaisten määrä on myös kasvanut, ja joka tapauksessa voidaan todeta, että määräaikaisissa työsuhteissa työskennellään 2000-luvulla enemmän kuin 1980-luvulla työskenneltiin. Ongelmallisia ne ovat siksi, että määräaikaiset työsuhteet näyttävät jääneen aloille, joilla niitä ei ole ennen käytetty. Näin ollen työsuhteen määräaikaisuus koskettaa siis suurempaa joukkoa kuin muutama vuosikymmen sitten. (Pärnänen & Sutela 2009, 157–159.)

Pätkätyiden ja määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen mainitaan usein osana työelämän laajempaa muutostrendiä. Seuraavaksi luon katsauksen muutoksiin, joita suomalainen työelämä on kohdannut, ja jotka ovat osaltaan lisänneet määräaikaisten työsuhteiden käyttöä sekä ovat johtaneet pätkätyiden vakiintumiseen. Tutkielman tarkoituksena ei ole kuitenkaan luoda kaiken kattavaa käsitystä työelämän muutoksesta, vaan ymmärtää se konteksti, joka on vaikuttanut pätkätyiden yleistymiseen.

2.2 Suomalaisen työelämän muutoslinjoja

Suomalaisessa työelämässä on muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana tapahtunut paljon muutoksia. Se on kohdannut uudenlaisia haasteita ja vaatimuksia. Nämä kaikki ovat osaltaan vaikuttaneet myös työsuhteiden laadun muutokseen ja kehitykseen. Suomalainen työelämä on muodostunut maailmansotien jälkeen vakiintuneen palkkatyöyhteiskunnan ympärille. Palkkatyöyhteiskunnan kulta-aikana tavoitteena oli täystyöllisyys, ja palkkatyön uskottiin takaavan työntekijälle toimeentulon ja olevan yksilön sosiaaliturvan perusta. Tyypillistä oli, että työntekoa reunustavat ehdot olivat sosiaalisia oikeuksia, eivätkä ne riippuneet yksilöllisistä tinkimisvaroista. Näin kaikilla oli oikeus tiettyyn palkkatasoon, työsuhteen laatuun ja työaikaan. Työntekijällä ajateltiin olevan elinikäinen kiinnitys työpaikkoihin, ja työsuhde päättyisi vasta eläkkeelle jäämisen myötä. Palkkatyöyhteiskunnalle oli tyypillistä, että naiset olivat laajasti edustettuina työelämässä. Esimerkiksi teollista, tehtaassa tehtävää työtä pidettiin normaalina ja säännöllisenä kokopäiväisenä työnä ja toimeentulona. (Julkunen 2008, 8–10; Suoranta 2009, 14; Julkunen 2003, 417.)

Palkkatyöyhteiskunnan kulta-aikana työllisyys perustui siis vakaalle talouskasvulle ja täystyöllisyyden tavoittelulle. Tänä aikana työttömyysaste oli hyvin matala. Kuitenkin jo 1970-luvun lopulla työttömyys alkoi kohota ja tilanne muuttua epävarmemmaksi. Muutokset eivät kuitenkaan koskeneet ainoastaan Suomea vaan myös muita länsimaita. Ratkaisuna työelämän uusiin haasteisiin nähtiin olevan teknologian kehitys sekä yhä vapaampi ja avoimempi maailmantalous, eli globalisaatio. Globalisaatio on merkinnyt työnjaon ja työpaikkojen uudelleenmuotoutumista ja kiristyvää kilpailua työpaikoista työvoiman siirtyessä halvemman työvoiman perässä kohti vähemmän teollistuneita maita. Teollisuusmaat pyrkivät kilpailemaan osaamisella, vakailla yhteiskunnallisilla oloilla ja innovatiivisuudella. (Julkunen 2003, 419–420.)

Teollistuneissa maissa ei enää maailmansotien jälkeen olla palattu täystyöllisyyteen, vaan työllisyys on ollut epävakaata ja heilahdellut taloudellisten tilanteiden mukaan. Suomessa taloudellinen tilanne ja työllisyysaste pysyivät hyvänä 1990-luvun lamaan saakka. Vaikka työmarkkinat toipuivat lamasta ja siitä johtuneesta massatyöttömyydestä, ei Suomessakaan enää palattu palkkatyöyhteiskuntaan. Työelämä on kohdannut myös aivan uusia haasteita, joita ovat esimerkiksi työstressi, työuupuminen ja irtisanomiset. Tämä

kaikki on johtanut siihen, että työsuhteet ovat muuttuneet yhä epätyypillisemmiksi ja epävarmemmiksi. (Julkunen 2003, 421–422; Julkunen 2008, 9.)

Perinteinen, normaali työsuhde tarkoitti siis yhden ja saman työnantajan palveluksessa tehtävää kokoaikaista työtä, joka päättyi vasta eläkkeelle jäämiseen. Työ itsessään pysyi suhteellisen muuttumattomana koko työssäoloajan ja loi työntekijälle kaiken tarvittavan turvan. Näin ollen epätyypillisiin työsuhteisiin voidaan laskea kuuluvan lähes kaikki tästä poikkeavat työsuhteet. Tavallisimpia epätyypillisen työn muotoja ovat pätkätyöt ja erilaiset määrä- ja osa-aikaiset työsuhteet. Vaikka pätkätyöt voivat olla kokoaikaisia ja pitkäkestoisia, epätyypillisiä ne ovat sen vuoksi, että ne solmitaan aina määräajaksi kerrallaan. Epätyypillinen työ pitää kuitenkin sisällään laajan kirjon erilaisia työsuhteita, joita ovat esimerkiksi vuokratyö eli työskentely työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta, apurahalla tehtävä työ, pakkoyrittäjäyys tai kotona tehtävä työ, esimerkiksi perhepäivähoito. Epätyypillisistä työsuhteista on tullut nykypäivänä jo niin tyypillisiä, ettei epätyypillisten työsuhteiden käsite juurikaan enää edes sovellu kuvaamaan näitä. (Pärnänen & Sutela 2009, 149; Julkunen 2003, 425–426; Julkunen & Nätti 1995, 121.) Vaikka epätyypilliset ja epävarmat työsuhteet ovat lisääntyneet ja vakiintuneet, huomioitavaa on, että samalle työnantajalle, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tehtävä, kokoaikainen työ on edelleen Suomessa vallitseva työnteon muoto (Julkunen 2003, 426). Myös työmarkkinoiden rakenne on pysynyt suhteellisen samanlaisena koko 2000-luvun, ja yli kaksi kolmasosaa kaikesta työvoimasta työskentelee vakituksessa työsuhteessa (Sutela & Lehto 2014, 33).

Työelämässä tapahtuneet muutokset vaativat entistä enemmän panostusta myös työntekijältä. Työelämä on kehittynyt monipuolisemmaksi ja työntekijältä vaaditaan yhä enemmän taitoja sekä älyllistä ja teknologista osaamista. Häneltä odotetaan muuntautumiskykyä, monipuolisuutta, avoimuutta muutoksille, riskinottoa ja aiempaa suurempaa riippumattomuutta virallisista muodollisuuksista (Sennett 1998, 9). Palkkatyöyhteiskunnan muodostuessa työ oli pääasiassa paikalleen sidottua teollista työtä, mikä ei vaatinut työntekijältä kuin tietty ennalta määritellyt, kyseiseen työtehtävään liittyvät taidot. Nykyään työ on yhä suuremmissa määrin tieto- ja palvelutyötä. Työntekijän on aktiivisesti ylläpidettävä omaa ammattitaitoaan ja itse päivitettävä omaa osaamistaan vastaamaan tämän päivän vaatimuksia. (Julkunen 2008, 10–12.) Henkilökohtaisella kilpailukyvyllä ja osaamisella voikin olla suurempi merkitys työllistymisen kannalta kuin koulutuksella tiettyyn ammattiin (Julkunen 2003, 430).

Työntekijältä vaaditaan siis entistä enemmän osaamista ja oma-aloitteisuutta oman osaamisensa päivittämiseen ja ylläpitämiseen.

Joustavuudesta onkin muodostunut yksi työelämän trendeistä ja menestyksen avaintermeistä. Pätkätyöt voidaan nähdä osana työelämän jouston strategioita. Joustavuudella on tässä yhteydessä monia eri merkityksiä ja tarkoituksperiä ja se voidaan liittää melkeinpä mihin yhteyteen tahansa. Alun perin joustavuuden ajateltiin merkitsevän sitkeyttä ja lujuutta, siis kykyä sopeutua muuttuviin olosuhteisiin ilman, että ne murtaisivat yksilöä tai organisaatiota. Nykyään työelämän jouston käytännöissä keskitytään enemmän yksilöä taivuttaviin ja murtaviin voimiin. (Sennett 1998, 46.)

Työelämän joustolla voidaan tarkoittaa hyvin monia eri asioita. Toisille joustavuus merkitsee palkkajoustavuutta, esimerkiksi bonusjärjestelmää tai tulospalkkiota. Teknologinen kehitys ja ammattitaidon monipuolistuminen ovat lisänneet työelämän laadullista joustavuutta. Työntekijän tulisi olla valmis alueelliseen tai ammatilliseen joustavuuteen, eli hänen tulisi olla valmis vaihtamaan ammattia tai työpaikkaa tarpeen vaatiessa. Työntekijän kannalta joustavuus voi olla myös positiivinen ilmiö. Työaikajoustoilla pyritään tukemaan pienten lasten vanhempien työssäkäyntiä ja etätyömahdollisuus helpottaa työmatkoja ja mahdollistaa työn tekemisen itselle parhaimmassa työympäristössä. Joustavuuden vaatimus on myös lisännyt monia työelämän negatiivisia ilmiöitä, kuten työaikojen venymistä, työsuhteiden pätäkittymistä tai palkka- ja tuloeroja. (Julkunen 2003, 425–426; Julkunen 2008, 106–107.)

Määrällisten joustojen avulla pyritään sopeutumaan työvoiman kysynnän vaihteluihin ja saamaan työvoima vastaamaan tarvetta taloudellisesti epävakaina aikoina. Esimerkiksi helposti muunneltavissa olevan reunatyövoiman avulla organisaatiot pystyvät nopeasti vastaamaan työvoiman tarpeen tilapäiseen kasvuun ja muutoksiin. Käytännössä tämä on tarkoittanut juurikin erilaisten epätyypillisten työsuhteiden lisääntymistä. Työnantajat ovat alkaneet käyttää määräaikaista työsuhteita välttääkseen pysyvää rekrytointia epävarman tulevaisuuden vuoksi. Lyhyiden työsuhteiden turvin pyritään vähentämään irtisanomisia ja palkkaamaan työntekijöitä vastaamaan sen hetkistä työvoiman tarvetta. (Julkunen 2008, 107; Julkunen & Nätti 1995, 121; Lehto ym. 2005, 6.) Kaiken kaikkiaan työelämän joustot ovat saaneet ristiriitaisia merkityksiä. Toisaalta niiden avulla pystytään tarjoamaan työntekijälle enemmän mahdollisuuksia. Epävakaa taloudellisen tilanteen aikana joustoilla pystytään helposti vastaamaan työvoiman tarpeen muutoksiin sekä

vähentämään turhia irtisanomisia aikana, jolloin lomautus- ja irtisanomisuutisista on tullut arkipäiväisiä. Samaan aikaan yksilöltä vaaditaan enemmän joustavuutta ja työntekijä voi joutua epävarmempaan asemaan.

Työn muutokset ovat kokonaisuudessaan johtaneet siihen, että viime vuosikymmenten aikana suomalaisessa työelämäkeskustelussa on ollut kaksi vallitsevaa teemaa, työn vaatimuksien kasvu ja työelämän epävarmuuden lisääntyminen. Työn vaatimuksien kasvu on ilmennyt esimerkiksi kiireen ja työuupumuksen lisääntymisenä, kun taas epävarmuuden lisääntymisellä on tarkoitettu palkansaajien kokemaa epävarmuutta työmarkkinoilla. Työn epävarmuuden nähdään olevan työmarkkina-asemasta riippumatonta, eikä työpaikka ole enää taan loppuelämän mittaisesta urasta samalla työnantajalla. Keskustelu työelämän epävarmuudesta liittyy myös läheisesti epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen ja siihen, että ne ovat sekä ehdoiltaan että tulotasoltaan epävarmempia. (Pärnänen & Sutela 2009, 149; Miettinen 2007, 7.) Työn löytäminen ja säilyttäminen on yhä epävarmempaa, ja yksilölle jää yhä suurempi vastuu oman työllistyvyytensä ylläpitämisestä (Julkunen 2003, 426).

2.3 Pätkätyöt osana työn prekarisaatiokeskustelua

2000-luvulla keskustelu työelämän laadusta on käynyt vilkkaana, ja huomio on kiinnittynyt etenkin negatiivisiin piirteisiin ja työelämän laadun huonontumiseen (Pyöriä & Ojala 2012, 171). Työn epätyypillistyminen on saanut rinnalleen prekariaatin käsitteen, jota on jopa kutsuttu työelämän muutoskeskustelun ääripääksi. Prekariaatilla on viitattu työvoimaan, joka kokee jatkuvaa epävarmuutta oikeuksistaan, toimeentulostaan ja tulevaisuudestaan. Sen on todettu elävän etäällä taloudellisesta turvatuista ja oikeudellisesti suojatuista elämänmuodoista. Ison osan prekariaatista muodostavat pätkä- ja muut keikkatyöntekijät. Työn prekarisaatio ei kuitenkaan tarkoita ainoastaan kaiken epävakauden lisääntymistä vaan työn muutosta kokonaisuudessaan. Työn on todettu olevan irti kaikesta varmast ja pysyvästä, siis turvallisuutta tuottavista elementeistä. Myös työn ja henkilökohtaisen elämän väliset rajat ovat hämärtyneet. (Julkunen 2008, 112–113.) Prekariaattiin kuuluvasta työväestöstä ei ole olemassa mitään tarkkaa lukumäärää, mutta joidenkin arvioiden mukaan useassa maassa lähes neljäsosa kaikista työikäisistä kuuluisi tähän ryhmään (Standing 2011, 24).

Lähes kuka tahansa voi jossakin vaiheessa työuraansa kokea toimeentulon sirpaleisuutta, epävarmuutta tai työttömyyttä. Usein nämä pätkätyöntekijät ovat kuitenkin verrattain korkeasti koulutettua ja osaavaa työvoimaa, joten he ovat organisaatioille merkittävä resurssi. (Pyöriä & Ojala 2016, 46.) Käytännössä prekariaattiin kuuluu hyvin moninainen joukko palkansaajia, joille yhteistä on korkeahko koulutustaso ja epävarmuus sekä työstä että toimeentulosta. Vaikka prekariaatti ei koske mitään tiettyä ammattiryhmää tai yhteiskuntaluokkaa, uhkaa se kuitenkin polarisoida ihmiset yhä vahvemmin menestyjiin ja häviäjiin. Prekariaattia on kuvattu erityisen haavoittuvaksi työntekijäryhmäksi, sillä heidän työuraltaan ja elämältään puuttuvat tietynlainen vakaumus ja turvallisuus. Heillä voi ilmetä haasteita kiinnittyä työyhteisöön ja näin luoda verkostoja sekä muodostaa omaa ammatti-identiteettiään. Työelämän epävakaus ja pirstaleisuus voivat johtaa siihen, että tunne oman elämän hallinnasta katoaa, ja he kokevat, ettei omaan elämään pysty vaikuttamaan, vaan he ovat pääasiassa toisten armoilla. (Standing 2011, 24–25.)

Prekarisaatiota ei kuitenkaan pitäisi ymmärtää vain työmarkkinoiden muutoksia kuvaavaksi käsitteeksi, vaan koko kapitalistiseen tuotantotapaan kohdistuvaan muutokseen ja siihen liittyvään epävakauden tunteeseen. Prekarisaatio voidaan nähdä suppeasti merkitsevän jälkiteollisen tuotannon ja työn rakenteen uudelleenjärjestelyjä ja työmarkkinamuutoksia, joita ovat esimerkiksi määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteet. Mutta prekarisaatio voidaan ymmärtää myös laajemmin koskettavan modernien instituutioiden kriisiä ja työn haurastumista subjektiivisena kokemuksena. Tässä yhteydessä käsite saa usein kirjallisuudessa poliittisen merkityksen ja yrityksen kamppailusta mahdollisen kriisin neutralisoimiseksi. (Jokinen, Venäläinen & Vähämäki 2015, 11–12.) Alkujaan prekariaatilla on tarkoitettu pääasiassa epätyypillisiä työsuhteita, mutta nykyään merkitys on laajentunut koskemaan työn lisäksi taloutta ja politiikkaa (Pyöriä & Ojala 2012, 173).

Prekariaattiin onkin liitetty yhteiskunnallista liikehdintää, minkä vuoksi prekariaattia on kutsuttu myös vaaralliseksi ryhmäksi. He ovat usein tietoisia omasta asemastaan ja oikeuksistaan ja ovat halukkaita puolustamaan niitä. Nykyisen prekarisaatiokeskustelun sanotaan saaneen alkunsa 2000-luvun alussa Keski-Euroopassa alkaneista EuroMayDay-mielenosoituksista, jotka sittemmin levisivät lähes koko läntiseen Eurooppaan. Mielenosoitusten tarkoituksena oli ottaa kantaa prekariaattiin liittyvään sosiaaliseen epävarmuuteen ja vaatia universaalia perusturvaa parantamaan prekariaatin asemaa. (Standing 2011, 1, 24.)

Etenkin kirjallisuudessa ja mediassa työn prekarisaatiosta on muodostunut negatiivinen kuva, ja prekariaatin on kuvattu elävän niin talouden kuin tulevaisuuden suhteen epävarmassa asemassa, joka heijastuu työhön ja arkeen. Nämä väitteet on kuitenkin kyseenalaistettu ja on kysytty, onko prekarisaatiokeskustelun maalaama käsitys tämän päivän työelämästä todellisuudessa niin negatiivinen kuin on annettu ymmärtää (ks. esim. Pyöriä & Ojala 2012, 2016). Prekarisaatiokeskustelun on toisaalta todettu värittäneen käsitystä pätkätyöstä ja saaneen aikaan sen, että pätkätyistä puhutaan entistä kielteisempään sävyyn (Leinikki 2009, 165).

Kun tarkastellaan prekaarissa asemassa olevia palkansaajia, on kuva ilmiöstä kuitenkin paljon lievempi, ja väitteet työelämän laadun huonontumisesta vaikuttavat liioitelluilta. Kuten pätkätyöntekijöidenkin määrän (esim. Uusitalo 2008) ei prekarisaationkaan ole todettu kasvaneen vuodesta 2008 alkaneen talouden taantuman myötä tai kohdistuvan kasvavaan joukkoon. Prekaarissa asemassa olevien palkansaajien määrä on pysynyt suhteellisen samana 1990-luvun laman jälkeen. Pyöriän ja Ojalan (2012) mukaan suomalainen prekarisaatiokeskustelu ei myöskään ole järjestelmällisesti pystynyt osoittamaan, mikä kotimaisilla työmarkkinoilla olisi merkittävästi heikentynyt ja mihin ajankohtaan verrattuna. He huomauttavat, että negatiiviset tulokset perustuvat laadullisiin menetelmin saatuihin yksilöiden omiin kokemuksiin. Prekaarissa asemassa työskentelevät ovat kuitenkin sosiaaliturvan ja asemansa kannalta rajamailla, mikä asettaa haasteita yhteiskuntapolitiikalle. Heidän on havaittu olevan työpaikalla heikommassa asemassa, joten työpaikoilla huono-osaisuus näyttäisi kohdentuvan niihin, jotka ovat jo muutenkin heikohkossa asemassa. (Pyöriä & Ojala 2012, 184–185; Pyöriä & Ojala 2016, 57–58.)

3 Aikaisempi pätkätyötutkimus

Tässä luvussa luon katsauksen pätkätoita ja määräaikaista työsuhteita tarkasteleviin aikaisempiin tutkimuksiin. Pätkätoiden yleistymisen myötä aiheita on tutkittu paljon viime vuosikymmeninä. Tutkijat ovat osoittaneet, että pätkätyöntekijät ovat hyvin heterogeeninen ryhmä ja pätkätoita tehdäänkin lähes jokaisessa ikäryhmässä, ammatissa tai elämäntilanteessa. Olen tarkastellut sekä määräaikaista työntekijöitä että pätkätyöntekijöitä, ja jossain määrin myös laajemmin epätyypillisiä työsuhteita koskevia tutkimuksia. Pätkätyöntekijät työskentelevät eri mittaisissa määräaikaista työsuhteissa, joten pääosin he jakavat samat kokemukset kuin määräaikaista työntekijät. Tämä auttaa muodostamaan käsitystä pätkätoista.

3.1 Pätkätyöt työntekijän kannalta

Työntekijän kannalta pätkätyöllä on sekä positiivisia että negatiivisia seurauksia. Pätkätoiden tiedetään aiheuttavan työntekijälle epävarmuutta ja turvattomuutta, ja määräaikaista työntekijät usein kaipaavat vakituisen työsuhteen tuomaa turvaa. Pätkätyöt myös hankaloittavat tulevaisuuden suunnittelua ja voivat tuoda taloudellisia haasteita, jos työuran jatkosta ole takeita. Epävarmuudesta kertoo se, että iso osa määräaikaista työskentelevistä, keskimäärin noin neljännes, ei tiedä, mitä tapahtuu, kun sen hetkinen työsuhte päättyy. (Sutela 2006, 225; Sutela & Lehto 2014, 39–40.)

Toisaalta pätkätyöt voivat olla mieluisia, juuri tiettyyn elämäntilanteeseen sopiva vaihtoehto, joka tuo työkokemusta ja joustavuutta työntekoon. Pätkätyön hyvinä puolina voidaan nähdä työn vaihtelun tuoma monipuolisuus ja vapaus vaihtaa työpakkaa helpommin kuin toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Määräaikaista työntekijöihin liitetään myös myönteinen vapauden tunne. (Lehto ym. 2005; Sutela 2013, Leinikki 2009.) Positiiviset ja negatiiviset puolet eivät välttämättä ole toisiaan poissulkevia. Esimerkiksi moni määräaikaista palkansaaja kaipaa vakituisen työsuhteen turvallisuutta, mutta arvostaa silti määräaikaista työhön liittyvää vapautta (Sutela 2006, 235). Vaikka pätkätoista on löydettävissä myös positiivisia puolia, ajatellaan niiden kuitenkin pääasiassa olevan palkansaajan kannalta negatiivinen ilmiö.

On päätelty, että vapaaehtoinen pätkätyön teko vaikuttaa positiivisesti työntekijän mielipiteisiin pätkätyöstä. Vapaaehtoisesti pätkätyötä tekevät ovat pääosin tyytyväisempiä työhönsä ja asemaansa työpaikalla kuin ne, joille pätkäyönteko on vastentahtoista. (Kauhanen & Nätti 2015, 795.) Osalle pätkätyöntekijöistä työsuhteen tyyppi voi olla esimerkiksi omaan elämäntilanteeseen tervetullut vaihe ja he voivat olla vapaaehtoisesti hakeutuneet pätkätoihiin. Työsuhteiden pätkittäisyydestä huolimatta he usein uskovat työsuhteiden jatkuvuuteen ja luottavat työllistytävänsä nykyisen työsuhteen päättyessä. Kuitenkin lähes aina kysyttäessä pätkätyötä tekevien tulevaisuuden suunnitelmista tai toiveista, he mainitsivat vakituisen työpaikan. (Lehto ym. 2005, 142–143; Leinikki 2009, 163–164.)

Suhtautumisessa määräaikaaisuuteen on eroja sekä sukupuolten että ikäryhmien välillä. Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan nuoret alle 30-vuotiaat palkansaajat kokevat määräaikaaisuuden myönteisemmäksi kuin tätä vanhemmat. Nuorilla määräaikaaisuus liittyy usein työuran alkuun ja mahdollisuuteen kokeilla eri aloja ja löytää oma paikkansa työelämässä. Nuorissa ikäluokissa työskennellään eniten määräaikaississa työsuhteissa. Osaltaan tähän vaikuttavat opiskelijoiden tekemät kesätyöt, mutta myös monen juuri valmistuneen ensimmäinen työpaikka on määräaikainen. Määräaikaisten töiden ajatellaan usein kuuluvan vakiintumattomaan elämänvaiheeseen. Myös miehet suhtautuvat naisia myönteisemmin määräaikaaisuuteen. Naiset tekevät miehiä enemmän ketjutettuja sijaisuuksia, mikä varmasti osaltaan vaikuttaa tähän. Erot ovat kuitenkin tasoittuneet ja kaiken kaikkiaan työsuhteen määräaikaaisuuteen suhtauduttiin positiivisemmin kuin työolotutkimuksen aiemmilla tutkimuskerroilla. (Sutela 2006, 236–237; Sutela & Lehto 2014, 39–41.)

Taloudellisen tilanteen vaihtelut vaikuttavat siihen, kuinka vahva usko määräaikaissilla työntekijöillä on tulevaisuuden työmahdollisuuksiinsa ja mahdollisiin siirtymiin vakituiseen työpaikkaan tai uuden määräaikaisen työsuhteen solmimiseen työsuhteen päättyessä. Vielä vuonna 2008 aiempaa useampi työvoimatutkimukseen osallistuneista määräaikaissista työntekijöistä uskoi työsuhteen saavan jatkoa, kun vuonna 2013 usko työsuhteen jatkumiseen oli pienentynyt. Vuonna 2013 yhä harvempi vastaaja arveli jatkavansa jossain toisessa työpaikassa nykyisen työsuhteen jälkeen. Taloudellisesti heikompina aikoina suurempi osa määräaikaissista varautuu työttömyyteen työsuhteen päättyessä. Etenkin miesten määräaikaaisuuden on todettu vaihtelevan suuresti taloudellisen tilanteen mukaan. 1990-luvun lama ja vuoden 2008 taantuma vaikuttivat

ensimmäiseksi miesten työsuhteiden määräaikaaisuuteen. Taloudellisesti hyvinä aikoina määräaikaaisina työskentelevät miehet ovat pääsääntöisesti perheettömiä ja nuorempia kuin taloudellisesti heikompina aikoina. (Sutela & Lehto 2014, 39–40.)

Suhtautumisessa määräaikaaisuuteen on oleellista se, nähdäänkö määräaikaaisuuden olevan ponnahduslauta vakaalle työuralle, vai muodostuuko näistä ketju, josta on vaikea siirtyä muualle. Ongelmaksi määräaikaaisuuden nähdään muodostuvan, jos pysyvään työhön ei pääse siirtymään pitkänkään ajan jälkeen. Usein määräaikaiset työntekijät sijaistavat vakituksia työntekijöitä, jolloin siirtymiä vakituiseen työsuhteeseen tapahtuu harvemmin. Tutkijat ovat osoittaneet, että määräaikaiset työt voivat olla astinlauta vakituiseen työsuhteeseen. Tämä riippuu kuitenkin alasta, työnantajasektorista ja jopa sattumasta tai hyvästä onnesta. Sekä Suomessa että kansainvälisesti katsottuna siirtymät määräaikaaisesta työsuhteesta vakituiseen työsuhteeseen ovat yleisempiä yksityisellä sektorilla. (Sutela 2006, 243–245; Booth, Francesconi & Frank 2002, 191, 211–212.) Yksityisellä sektorilla määräaikaiset työpaikat liittyvät pääasiassa työuran alkuun, ja usein ainoastaan ensimmäiseen ja toiseen työskentelyvuoteen. Neljättä vuotta samassa yksityisen sektorin työpaikassa työskentelevä ei juuri koskaan ole enää määräaikaaisessa työsuhteessa. (Sutela 2006, 229.) Yksityisellä sektorilla määräaikaiset työsuhteet usein johtavat siis vakituisiin töihin, kun taas julkisella sektorilla määräaikaista työsuhdetta voi helpommin seurata uusi määräaikainen työsuhde.

Suomessa määräaikaiset työsuhteet ja pätkätyöt ovat kohdistuneet etenkin naispalkansaajiin, joten naisten asemaa pätkätyömarkkinoilla tai määräaikaaisuuden vaikutuksia perheen perustamiseen on tutkittu paljon. Etenkin lyhyellä aikavälillä määräaikaaisuuden on todettu viivästyttävän perheen perustamista. Määräaikaaisissa työsuhteissa työskentelevät nuoret naiset saavat ensimmäisen lapsen keskimäärin vuotta myöhemmin kuin vakituksissa työsuhteissa työskentelevät. Pitkällä aikavälillä erot kuitenkin tasoittuivat. Määräaikaaisessa työsuhteessa työskentelyn ei ole todettu aiheuttavan kohonnutta lapsettomuuden riskiä tai keskimääräistä pienempää lapsettomuuslukua yli 40-vuotiaana. Määräaikaaisuuden on siis osoitettu vaikuttavan vain perheen perustamisen viivästymiseen. Perheen perustaminen useimmiten viivästyy sen vuoksi, että ennen perhettä halutaan luoda uraa, löytää vakituinen tai ainakin pitkäaikaisempi työsuhde sekä saavuttaa vakaampi asema työmarkkinoilla. Määräaikaaisuuden aiheuttama epävakaa tulotaso ei niinkään vaikuta perheen perustamisen ajankohtaan. (Sutela 2013, 5–6; Miettinen 2007, 21.)

Usein erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien ajatellaan olevan taloudellisesti heikommassa asemassa verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Vakituksilla työntekijöillä oletetaan olevan vakaampi tulotaso, sillä määräaikaisten työntekijöillä on suurempi uhka joutua työttömäksi. Määräaikaisten työntekijät usein ansaitsevat vähemmän kuin vastaavaa työtä tekevät vakituiset työntekijät. Vakituksilla työntekijöillä on havaittu olevan määräaikaisten työntekijöitä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa ansiotasoonsa ja saada esimerkiksi palkankorotuksia. (Giesecke 2009, 640–642.)

Taloudellisia haasteita ilmenee pätkätyöntekijöillä tilanteissa, joissa työsuhde syystä tai toisesta katkeaa. Suomessa ansiosidonnaisen sosiaaliturvan etuudet on muokattu vastaamaan vakituksessa työsuhteessa työskentelevien tarpeita. Määräaikaisten työntekijät voivat kokea toimeentuloriskejä tilanteissa, joissa joudutaan turvautumaan sosiaaliturvaan. Esimerkiksi työttömyysturva, eläke tai sairausajan palkka koostuu osittain kertyneiden ansioiden ja työsuhteen keston mukaan. Koska pätkätyöntekijälle saattaa tulla työsuhteiden väliin pitkiäkin taukoja, voi heidän ansioihinsa sidottu sosiaaliturva jäädä huomattavasti matalammaksi kuin vakituksessa työsuhteessa työskentelevällä. Näin esimerkiksi työttömyyden ajan ansiot voivat jäädä huomattavasti pienemmiksi verrattuna työssäoloajan palkkatasoon. (Kauhanen 2002, 49.)

Jos vakituiset työntekijät ovat etusijalla määräaikaisten työntekijöihin nähden ja saavat parhaimmat vaikutusmahdollisuudet esimerkiksi loma-ajankohtiin, siis asioihin joilla on suuri vaikutus myös työn ulkopuoliseen elämään, voi pätkätyöntekijöille nousta tunne, että heillä on rajatut mahdollisuudet vaikuttaa omaan elämäänsä. Pätkätyöntekijät ovat kuvanneet, kuinka kontrolli ja mahdollisuus vaikuttaa omaan elämänsä ovat rajatut. Tämä voi johtaa siihen, että pätkätyöntekijällä tunne elämänsä hallinnasta heikentyy, kun omat valinnat joudutaan pitkälti tekemään toisten ehdoilla. (Leinikki 2009, 10; Pyöriä & Ojala 2012, 173.)

Työelämän epävarmuus on yksi tämän päivän työelämäkeskustelun keskeisistä teemoista, ja aiheesta on tutkittu paljon. Itse asiassa vakituisten työntekijöiden on todettu kokevan epävarmuuden negatiivisempaan kuin pätkätyöntekijät. (De Cuyper ym. 2009, 196, 202.) Vaikka pätkätyöntekijöillä epävarmuuden tiedetään kuuluvan työn luonteeseen, on se läsnä koko ajan. Epävarmuuden on havaittu vaikuttavan kielteisesti työasenteisiin ja hyvinvointiin. Epävarmuuden aiheuttamat hyvinvointivaikutukset voivat olla huomattavia, sillä epätietoisuus on usein jatkuvaa ja epävarmuuden pitkittyessä

negatiiviset vaikutukset usein lisääntyvät. (Sutela & Lehto 2014, 139.) Monet pätkätyön negatiiviset kokemukset liittyvät työssä koettuun epävarmuuteen, eivätkä niinkään työsuhteen tyyppiin. Kun epävarmuutta ei huomioda, voi pätkätyöhön itse asiassa liittyä paljon positiivisiakin piirteitä. Työntekijöiden on päätelty olevan tyytymättömämpiä työhönsä silloin, kun tuntevat epävarmuutta työstään. (De Witte & Näswall 2003, 175–177.)

3.2 Pätkätyöntekijät työyhteisössä

Määräaikaisten, kuten myös muiden epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien asemaa työpaikoilla on tutkittu paljon. Työsuhteen määräaikaaisuutta on pääsääntöisesti pidetty kielteisenä asiana. Pätkätyöntekijät kokivat kuitenkin asemansa työyhteisön jäsenenä myönteisesti. Tämä riippuu kuitenkin siitä, minkä tyyppisestä määräaikaaisuudesta on kyse. Projektiluonteisia töitä tekevät tunsivat asemansa työpaikalla parhaimmaksi, kun työsuhteiden ketjutus taas saa tuntemaan oman tilanteen heikoksi. Pääosa määräaikaisista palkansaajista huomasi saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja työyhteisöltään yhtä paljon kuin vakituksessa työsuhteessa olevat palkansaajat. Ketjutettuja sijaisuuksia tekevät naispalkansaajat pitivät asemaansa työyhteisössä heikkona. (Sutela 2006, 240–242.)

Pätkätyöntekijät voivat olla jopa rasite työyhteisön kannalta. Jos työyhteisössä käytetään paljon väliaikaisia työntekijöitä, voi vaihtuvuus haitata vakituksia työntekijöitä tai vaihtuvien työntekijöiden perehdyttäminen koetaan raskaana. Myös pätkätyöntekijöiden tuntema epävarmuus voi heijastua koko työyhteisöön ja vaikuttaa negatiivisesti sen ilmapiiriin. (Sutela 2006, 225.) Työyhteisöissä, joissa määräaikaisia on muutenkin paljon, suhtaudutaan kaiken kaikkiaan positiivisesti pätkätyöntekijöihin. He uskoivat olevansa yhtä hyvässä asemassa kuin vakituiset työntekijät (Leinikki 2009, 104).

Pätkätyöntekijät voivat kuvitella jäävänsä työyhteisössä reunalle. Heitä ei välttämättä oteta mukaan kehittämään työyhteisöä, he eivät pääse osallistuman etenkään pitkäaikaisiin koulutuksiin eivätkä pätkätyöntekijät aina kuulu työterveydenhuollon piiriin. Toisinaan he kokevat, että työyhteisön vakituiset työntekijät ovat etusijalla tai vakituksilla on enemmän vaikutusvaltaa. He saattavat saada parhaimmat työvuorot, jolloin pätkätyöntekijälle jää valittavaksi jäljellä olevat ajankohdat. (Leinikki 2009, 102.)

Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevät palkansaajat, etenkin määräaikaiset ja vuokratyöntekijät, väittävät olevansa heikommassa asemassa työuralla etenemisen suhteen. He kertoivat, että vakituisilla työntekijöillä on paremmat mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan. (Giesecke 2009, 629–631.)

Pätkätyöntekijöiden epävarmuustuntemusten on myös todettu korostuvan, jos määräaikaisuudet olivat kausittaisia tai satunnaisia jaksoja. Kuitenkin työtyytyväisyyteen vaikuttaa se, kuinka vapaaehtoinen ja haluttu kyseinen työtilanne oli. (Booth ym. 2002, 196; Bardasi & Francesconi 2004, 1678.) Jos tarkasteltiin työtyytyväisyyttä ylipäätensä, eivät määräaikaiset työntekijät ilmoittaneet olevansa tyytymättömämpiä työhönsä kuin vakituiset työntekijät. Sen sijaan he tunsivat asemansa työpaikalla turvattomammaksi, mikä on luonnollistakin, sillä vakituisilla työntekijöillä on työsuhteensa muodon tuoma turva. (Chadi & Hetschko 2015, 221–222.) Vaikka määräaikaiset työntekijät eivät siis välttämättä ole tyytymättömämpiä työhönsä kuin vakituiset työntekijät, voivat he kokea, että heillä on heikommat vaikutusmahdollisuudet työyhteisössään.

Toisaalta pätkätyöntekijöiden oletetaan usein olevan tyytymättömämpiä työhönsä tai kokevansa hyvinvointinsa heikommaksi kuin vakituiset työntekijät. Monet tutkimukset ovat kuitenkin kumonnet tämän oletuksen. Pätkätyöntekijät eivät ole pitäneet työtyytyväisyyttään tai hyvinvointiaan heikompana kuin vakituiset työntekijät. On esimerkiksi havaittu, etteivät määräaikaiset työntekijät juuri usko työsuhteen tyypin vaikuttavan negatiivisesti henkilökohtaiseen hyvinvointiin, tai että työsuhteen tyyppi on yhteydessä heikompaan elämänlaatuun. Joissain tapauksissa erilaiset epätyypilliset työsuhteet jopa yhdistettiin parempaan henkilökohtaiseen hyvinvointiin. Tulosten taustalla voi olla se, että vastaajat ovat hyväksyneet työtilanteensa tai vapaaehtoisesti hakeutuneet määräaikaiseen työhön. Poikkeuksen tässä tekivät työntekijät, jotka työskentelivät vain kausittain tai satunnaisesti. Heidän on todettu olevan kaikista epävarmimmassa asemassa työelämässä. Heillä on matalampi ansiotaso ja arvostus työpaikalla, mitkä osaltaan vaikuttavat siihen, että he myös ilmoittivat henkilökohtaisen hyvinvointinsa heikoimmaksi. Kun tarkastellaan hyvinvointivaikutuksia, on huomioitava, että hyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, kuten henkilökohtaiset toiveet, tavoitteet ja odotukset. Yksi voi toivoa vakaata ja varmaa työtilannetta, kun toinen taas nauttii epäsäännöllisen työn tuomasta vapaudesta, vaikka ansiot olisivatkin matalampia ja asema työpaikalla olisi epävarmempi (Bardasi & Francesconi 2004, 1672, 1676–1678, 1686).

Oleellista asenteissa pätikätyötä kohtaan näyttäisi olevan, verrataanko työtä ja omaa asemaa työttömiin vai vakituksessa työsuhteessa työskenteleviin. Jos pätikätyöntekijät vertaavat omaa asemaansa ja etujaan työyhteisön vakituksiin työntekijöihin, he ovat usein sitä mieltä, että heitä ei kohdella tasa-arvoisesti. Tämä voi johtaa negatiivisiin asenteisiin työtä ja organisaatiota kohtaan sekä heikoksi koettuun hyvinvointiin. Jos taas vertauskohtana on työttömyys, näyttäytyy pätikätyökin positiivisena, ja pätikätyöntekijän asema jokseenkin hyvänä. (Mauno & Kinnunen 2005, 192–194; Leinikki 2009, 164.)

Pätikätyöntekijät tuntevat, että joutuvat sitoutumaan työhönsä suhteettoman paljon ja jatkuvasti vakuuttamaan olevansa hyvä työntekijä. Pätikätyöntekijät ovat kertoneet, kuinka heidän on pitänyt joustaa esimerkiksi tauoista tai mennä töihin sairaana. He voivat uskoa, että heidän odotetaan olevan terveitä ja yhteistyöhaluisia sekä mukavia ja sopeutuvia. (Leinikki 2009, 186–188.) Pätikätyöntekijät ovat kuvanneet asemaansa kuin olisivat jatkuvasti koeajalla ja heillä olisi näytön paikka. Heidän pitäisi vakuuttaa olevansa tehokas ja työhönsä paneutunut, jotta työlle saisi jatkoa tai hyvät suositukset uuden työn hakemista varten. (Närvi 2014, 93–94).

Myös työnantajien asenteita pätikätyöntekijöitä kohtaan on selvitetty. Ongelmallisimpana asiana työnantajat ja työyhteisö pitävät pätikätyöntekijöiden sitoutumattomuutta ja ajoittaista haluttomuutta panostaa työhön ja työyhteisöön (Lehto ym. 2005, 7). Vaikka työnantajat pyrkivät pääsääntöisesti kohtelevaan erilaisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä samalla lailla, eivät määräaikaiset ja vakituiset työntekijät aina saa samanarvoista kohtelua. Joissain tapauksissa työnantajat itse ovat myöntäneet tarjoavan vakituksille työntekijöille paremmat mahdollisuudet kehittyä ja osallistua erilaisiin koulutuksiin, vaikka pyrkivät pitämään vakituiset ja määräaikaiset työntekijät samanarvoisessa asemassa keskenään. (Isaksson ym. 2010, 58–59.)

Pätikätyöntekijöiden positiivisten kokemusten on esitetty johtuvan myös siitä, että uuden, jopa määräaikaisen työn aloittaminen hyvin todennäköisesti vaikuttaa myönteisesti hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Heidän on kuvattu elävän kuherruskuukautta uuden työn kanssa, eivätkä vielä näe työssään mahdollisesti ilmeneviä kielteisiä piirteitä. Kun huomioitiin määräaikaisten työntekijöiden työssäoloaika, kävi ilmi, että korkeintaan vuoden sisällä työnsä aloittaneet henkilöt asennoituivat myönteisimmin työhönsä ja kokivat henkilökohtaisen hyvinvointinsa hyväksi. (Chadi & Hetschko 2015, 217, 233.)

Pätkätyöntekijät siis muodostavat hyvin heterogeenisen ryhmän, joten aiempien tutkimusten tulokset vaihtelevat hyvin paljon keskenään. On väitetty, että laadullisilla menetelmillä saadaan negatiivisempi kuva pätkätyöstä kuin määrällisillä menetelmillä. Laadullisten menetelmien avulla saadut tutkimustulokset ovat aina sidoksissa kulloinkin valittujen haasteltavien kokemuksiin, ja työelämän kehitystä ja tulevaisuutta katsotaan usein pikemminkin epäluuloisesti kuin optimistisesti. Tilastoihin perustuvan tutkimuksen avulla voidaan saada erilainen käsitys pätkätyöstä, kun tutkimuksen ei arvioida kuvaavan kaikkein hienojakoisimpien kokemusten tunkeutumista elämään. (Pyöriä & Ojala 2012, 185.) Erilaisten kokemusten vuoksi samoista asioista oli löydettävissä sekä positiivisia että negatiivisia seikkoja. Tosin pätkätöiden negatiiviset piirteet korostuivat tutkimuksissa. Aiempien tutkimusten perusteella pätkätöistä jääkin negatiivinen kuva, sillä työn positiiviset piirteet jäävät negatiivisten kokemusten varjoon. Etenkin jos työuraan tulee katkoksia, voivat pätkätyöntekijät joutua taloudelliseen ahdinkoon, sillä heidän ansioihin perustuva sosiaaliturvansa voi olla matalahko. Tutkimusten perusteella voidaan todeta, että parhaimmassa asemassa ovat esimerkiksi projektityöntekijät, joiden työn luonteeseen kuuluu pätkittäisyys. He työskentelevät työyhteisöissä, joissa on usein paljon pätkätyöntekijöitä, joten käytännöt ovat tuttuja ja suhtautuminen pätkätyöntekijöihin on suopeaa. Myös työuran alkuvaiheessa oleville nuorille pätkätyöt ovat jokseenkin ongalmattomia, eikä heillä välttämättä ole edes vielä toivetta vakituisesta työpaikasta.

4 Tutkimusasetelma, aineisto ja menetelmät

Tässä luvussa esittelen pro graduni tutkimusasetelman, tutkimuskysymykset ja käyttämäni aineiston. Käyn läpi analyysimenetelmän ja kuinka olen toteuttanut aineiston analyysin. Lopuksi tarkastelen tutkielman luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttavia seikkoja.

4.1 Tutkimusasetelma ja tutkimuskysymykset

Suomessa on perinteisesti arvostettu koulutusta ja korkeakoulutuksen on oletettu olevan tae vakituisesta ja pysyvästä työpaikasta. Vastaavasti pätkättöiden on ajateltu olevan matalamman koulutustason sesonkitöitä. Kuitenkin korkeasti koulutettujen määräaikaisten työt ovat yleistyneet viimeisten vuosikymmenten aikana, ja heistä on tullut vakiintunut joukko pätkätyöntekijöitä. (esim. Sutela & Lehto 2014; Leinikki 2009.) Korkeakoulutus ei siis enää ole varma tie vakituiseseen ja elämänmittaiseen työuraan.

Tutkielmani tarkoituksena on tuoda esille pätkätyötä tekevien korkeasti koulutettujen omia kokemuksia pätkätyöläisyydestä. Pätkätyöntekijöiden tiedetään olevan hyvin heterogeeninen joukko, ja pätkätyötä tehdään hyvin erilaisissa elämäntilanteissa. Näin ollen heidän kokemuksensaakin ovat hyvin erilaisia. Paneudun erilaisissa työuran tai elämänvaiheissa olevien pätkätyökokemuksiin. Aiemman tutkimuksen perusteella pätkättöiden on todettu olevan työntekijän kannalta pääasiassa kielteinen ilmiö, joten kiinnostukseni kohteena on myös, koetaanko pätkätyöt yksinomaan negatiivisena ilmiönä. Tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

- 1. Mitä haastateltavat mainitsevat pätkätyön huonoimmiksi puoliksi? Mitä haastateltavat pitävät pätkätyön parhaimpina puolina?*
- 2. Minkälaisissa konteksteissa haastateltavat kokevat pätkätyöt myönteisimmin? Minkälaisissa konteksteissa haastateltavat kokevat pätkätyöt kielteisimmin?*

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen avulla tarkastelen, millaisena pätkätyöntekijät kokevat työnsä ja millaisia hyviä ja huonoja puolia he liittivät pätkätyöhön. Toisen kysymyksen avulla tarkastelen sitä, millaisissa tilanteissa pätkätyöt koetaan myönteisimmin tai kielteisimmin.

Konteksti tässä yhteydessä tarkoittaa laajasti erilaisia elämäntilanteita, työtilanteita tai perhetilanteita. En halua vielä analyysin tässä vaiheessa rajata, tarkastelenko esimerkiksi tiettyä elämäntilannetta tai työuran vaihetta, joten pidän kontekstia tarpeeksi laajana käsitteenä ja näin ollen sopivana tässä yhteydessä.

Pätkätöiden yleistymisen myötä aihetta on tutkittu paljon ja useasta eri näkökulmasta. Kuitenkin iso osa aiemmasta tutkimuksesta on määrällisin tutkimusmenetelmin saatua tietoa, jolloin aineistosta etsitään tilastollisia yleistyksiä tai yhteyksiä eri muuttujien välillä. Tässä tutkielmassa kiinnostuksen kohteena ovat kuitenkin pätkätyöntekijöiden omat kokemukset. Kun mielenkiinnon kohteena on se, kuinka jokin tietty ilmiö koetaan, saadaan laadullisin menetelmin laajempaa kokemuksiin perustuvaa tietoa, ja näin ollen pyritään laajentamaan ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä (Alasuutari 2001, 38).

4.2 Aineisto

Tutkielman aineistona on Sikke Leinikin keräämä ja Yhteiskuntatieteellisen tietoarkiston jakama Pätkätyöläisten urakertomukset -haastatteluaineisto, joka on kerätty vuosien 2005–2007 aikana. Aineistossa on haastateltu 35 korkeasti koulutettua henkilöä viidestä eri ammattiryhmästä (toimittaja, tutkija, kätilö, sairaanhoitaja ja projektityöntekijä). Haastatteluista 33 on yksilöhaastatteluja ja kaksi ryhmähaastatteluja. Haastateltavista naisia oli 26 ja miehiä 9, ja haastatteluhetkellä he olivat iältään 25– yli 45-vuotiaita. Haastateltavien ikäryhmät jakautuivat siten, että 1950-luvulla syntyneitä oli kaksi, 1960-luvulla syntyneitä 18 ja 1970-luvulla syntyneitä 15. Kaikki alle 29-vuotiaat haastateltavat olivat terveydenhoitoalan naisia ja molemmat yli 45-vuotiaat olivat taustaltaan yhteiskuntatieteilijöitä, mies ja nainen. Suurin osa haastateltavista oli tehnyt lähes koko työuransa pätkätöitä, tai ainakin heillä oli pitkä jakso määräaikaista työsuhdetta takanaan. Lisäksi jokainen haastateltava on koulutustaustaltaan korkeasti koulutettu, eli heillä on vähintään alempi korkeakoulututkinto tai ammattikorkeakoulututkinto. (Leinikki 2009, 18–20.)

Aineiston haastateltavat löytyivät sekä ammattiliittojen haastattelupyyntöjen kautta että lumipallomenetelmällä niin, että ensimmäiset haastateltavat ehdottivat seuraavia haastateltavia, joilla he tiesivät olevan kokemusta pätkätyöstä. Haastattelujen pääasiallisena tavoitteena oli selvittää, millainen on pätkätyöläisyyden kokemus sekä

millä perusteella ja miten he muodostavat ammatti-identiteettinsä. Haastatteluissa on keskitytty pätkätyöhön ja määräaikaisiin työsuhteisiin sekä siihen, millainen merkitys pätkätyöllä on haastateltaville ja kuinka he hahmottavat työnsä. (em. 18–20.)

Haastatteluista olen valinnut kymmenen haastattelua pro gradu -tutkielmani aineistoksi. Lopullisina aineiston valintakriteereinä oli, että ne vastaavat sisällöltään parhaiten tutkimusongelmaan ja kattavat mahdollisimman laajasti eri ikä- ja ammattiryhmiä. Haastatteluista on siis karsittu pois esimerkiksi vastaajia, jotka ovat vastanneet hyvin lyhyesti ja vastaajia, jotka haastatteluhetkellä tiesivät jatkavansa vakituksessa työsuhteessa sekä haastatteluista, jotka eivät olleet antoisia tämän tutkielman kannalta. Lisäksi päätin käyttää vain yksilöhaastatteluja, vaikka ryhmähaastattelut olisivat voineet olla sisällöltään monipuolisempia. Koin, että haastateltavat kertovat laajemmin henkilökohtaisista kokemuksistaan yksilöhaastatteluissa. Haastateltavista viisi työskenteli tutkijoina, yksi toimittajana, kolme projektityöntekijöinä ja kaksi sairaanhoitajina. Haastateltavat edustavat jokaista em. ikäryhmää ja heillä on kaikilla vähintään muutaman vuoden pätkätyökokemus valmistumisen jälkeen. Haastateltavista kaksi on miehiä ja kahdeksan naisia. Muita taustatietoja heistä ei ole. Kaikkien perhetilanne, kuten elämäntilanne laajemminkin, tulee ilmi haastatteluiden aikana. Haastateltavien taustatiedot on eritelty tarkemmin taulukossa 1 (Liite 1).

Haastattelut on litteroitu sanatarkasti, mutta litteroinnissa ei ole huomioitu esimerkiksi äänenpainon vaihteluita, puhumisen päällekkäisyyttä tai taukojen pituuksia. Tämän en koe olevan ongelma tutkimusasetelman kannalta, sillä mielenkiinnon kohteena on haastatteluiden sanallinen sisältö. Tutkielmassa käytettävät haastattelut on tallennettu yksittäisiksi dokumenteiksi niin, että lyhyimmät haastattelut ovat pituudeltaan 9 sivua ja pisin on 21 sivua (fontti 12, riviväli 1,5). Kaiken kaikkiaan tekstiaineistoa on yhteensä noin 150 sivua.

Tyypiltään haastattelut ovat kerronnallisia. Ainoa varsinainen haastattelukysymys oli: ”Sinulla on kokemusta pätkätyöstä, kerrotko siitä?”. Tämän jälkeen haastattelut etenivät vapaamuotoisesti. Useimmissa haastatteluissa tuli ilmi seikkoja haastateltavien koulutus- ja työhistoriasta, ammatti-identiteetistä, pärjäämisestä, epävarmuudesta sekä siitä, mitä yhteiskunnan tulisi tehdä pätkätyöläisyyden suhteen. (Leinikki 2009, 18–20.) Kerronnalliselle eli narratiiviselle aineistolle on tyypillistä tarinalliset piirteet, eli kertomuksella on ajallisesti looginen rakenne ja tarinaa pitää koossa juoni, jolla on alku,

keskikohta ja loppu. Mutta kertomuksia voidaan ajatella myös väljemmin, jolloin narratiiveiksi nähdään soveltuvan kaikki edes jossain määrin kerrontaan perustuvat aineistot, joiden analysoiminen edellyttää tulkintaa. Kerronnallisessa haastattelussa huomio kohdistetaan siis kertomuksiin tiedon välittäjänä ja rakentajana, ja ne soveltuvat hyvin tutkimukseen, jossa ollaan kiinnostuneita yksilöiden vapaasti kertomista asioista, esimerkiksi tarinoista heidän omasta elämästään tai kuinka nivotaan yhteen erilaisia elämäkokemuksia. (Heikkinen 2009, 142–144.)

4.3 Menetelmänä sisällönanalyysi

Aineiston analyysimenetelmänä on sisällönanalyysi. Sitä voidaan pitää laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä, ja lähes jokainen laadullinen menetelmä pohjautuu tavalla tai toisella sisällönanalyysiin. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään muodostamaan kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Menetelmästä voidaan erottaa kolme eri analyysimuotoa sen mukaan, kuinka aiempi teoria ja tietämys ohjaavat tulkintaa. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä aineistoa pyritään tulkitsemaan niin, että aiheesta jo tiedetyt asiat eivät ohjaa analyysiä. Aineistolähtöinen tutkimus on kuitenkin vaikea toteuttaa sen vuoksi, että ajatus havaintojen teoriapohjaisuudesta on yleisesti hyväksytty periaate. Teoriapohjainen analyysi nojaa johonkin ennalta määriteltyn teoriaan tai malliin, ja taustalla on usein pyrkimys testata aiempaa tietoa jossain uudessa kontekstissa. Näiden kahden perinteen välimaastoon sijoittuu teoriaohjaava sisällönanalyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91, 95–97.) Vaikka tutkielman tarkoituksena on tuoda esiin haastateltavien omia kokemuksia, koin puhtaasti aineistolähtöisen ja täysin ennakkokäsityksistä vapaan sisällönanalyysin toteuttamisen hankalaksi, joten tutkielman analyysimenetelmä pohjautuu teoriaohjaavaan sisällönanalyysiin.

Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta analyysi ei suoraan pohjautu teoriaan, vaan teoria voi esimerkiksi toimia apuna analyysin etenemisessä. Aineistolähtöisen analyysin tapaan teoriaohjaavassa tutkimuksessa yksiköt valitaan suoraan aineistosta tutkimusongelman mukaisesti, ja aikaisempi tieto vain auttaa analyysiä. Analyysin tarkoituksena siis ole testata teoriaa, vaan avata uusia ajatusuria. Teoriaohjaava analyysiote sopii hyvin tutkimukseen, jossa kiinnostuksen kohteena on

ihmisten kokemus jostakin ilmiötä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 97–98.) Aineiston analyysissä edetään siis aluksi aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppuvaiheessa teoria tai aikaisempi tieto ohjaa tulosten raportointia.

On olemassa useita eri tapoja toteuttaa sisällönanalyysia. Usein analyysi aloitetaan pelkistämällä aineistoa. Tässä vaiheessa aineistolta kysytään tutkimusongelman mukaisia kysymyksiä ja tunnistetaan asiat, joista kyseisessä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita. Eli karsitaan kaikki tutkimuksen kannalta epäoleellinen pois. Pelkistäminen voi olla esimerkiksi informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. Tämän jälkeen aineistoa ryhmitellään, ja pelkistetyistä ilmaisuista etsitään samankaltaisuuksia tai eroavaisuuksia. Samankaltaisuudet yhdistetään yhdeksi suuremmaksi luokaksi tai yläkategoriaksi, ja nimetään tätä kuvaavalla käsitteellä, joka voi olla esimerkiksi yhdistävä tai erottava piirre tai ominaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–110.)

Pelkistämisen ja ryhmittelyn apuna voidaan käyttää esimerkiksi teemoittelua. Tällöin aineistoa tarkastellaan tiivistäen, erittelemällä yhtäläisyyksiä ja etsimällä eroavaisuuksia. Teemoittelun avulla aineistosta etsitään erilaisia piirteitä, jotka ovat yhteisiä usealle haastateltavalle. Aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan, ja näin ollen on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä aineistosta. Aluksi aineisto voidaan ryhmitellä esimerkiksi iän tai sukupuolen mukaan, jonka jälkeen aineistosta ryhdytään etsimään varsinaisia teemoja eli aiheita. Teemoittelussa siis tarkastellaan aineistossa toistuvia teemoja ja aihealueita, ja etsitään kustakin haastattelusta kohdat, jossa puhutaan kyseisestä aiheesta. Painoituksena on se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Viimeistään tässä vaiheessa tulisi päättää, etsitäänkö aineistosta eroja vai samankaltaisuuksia. (Saarainen-Kauppinen & Puusniekka 2006; Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Yllä olevan tavan mukaisesti aloitin analyysin teon lukemalla aineistoa läpi useaan otteeseen karsien kaiken tutkielman kannalta epäolennaisen pois. Samalla etsin ja alleviivasin aineistosta kohtia, jotka sopivat tutkielmani aihepiiriin. Tässä vaiheessa pyrin vielä unohtamaan aiemman tiedon aiheesta ja keskittymään haastateltavien omiin kokemuksiin. Kun olin saanut aineiston jonkinlaiseen järjestykseen ja muodostanut käsityksen aineistosta, käytin analyysin apuna teemoittelua ja etsin aineistosta erilaisia aihealueita, jotka toistuivat useassa eri haastattelussa. Seuraavassa vaiheessa yhdistin samankaltaisia aiheita ja lainauksia aineistosta suurempien teemojen alle omiksi

kokonaisuuksikseen. Vasta tässä vaiheessa liitin analyysiin mukaan keskustelua aiempien tutkimustulosten kanssa, ja aiempi tieto toimi suuntaa antavana pohjana eri teemakokonaisuuksille. Tavoitteena oli etsiä aineistosta samankaltaisuuksia ja yhteneväisiä teemoja, sillä jo ensimmäisellä lukukerralla kiinnitin huomiota siihen, kuinka samankaltaiset aihepiirit korostuivat haastattelusta toiseen ja kuinka samankaltaisissa elämäntilanteissa olevat haastateltavat painottivat samoja teemoja.

Analyysin raportointivaiheessa aiemmin luotuja luokkia tai teemoja käsitteellistetään, eli muodostetaan näiden perusteella teoreettisia käsityksiä ja johtopäätöksiä. Tässä vaiheessa siis yhdistellään aineistosta poimittuja teemoja ja liitetään niitä teoreettisiin käsitteisiin ja jo olemassa olevaan tietoon, minkä avulla pyritään saamaan vastaus tutkimusongelmaan. Analyysi perustuu tulkintaan ja päättelyyn, jossa edetään puhtaasta empiirisestä aineistosta kohti käsitteellisempää näkemystä tutkittavasta ilmiöstä. Analyysin tarkoituksena on luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ilmiöstä ja saada aineisto järjestettyä tiiviiseen ja selkeään muotoon kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 107–109, 117–119.)

4.4 Tutkielman luotettavuus ja eettisyys

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuuden arvioinnille ei ole olemassa minkäänlaisia yksiselitteisiä ohjeita. Luotettavuuden arviointi on olennainen osa analyysin kulkua, jolloin tärkeää on tutkijan oman aseman huomioiminen ja sen myöntäminen, että hän on tutkimuksensa keskeinen tutkimusväline. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa luotettavuus merkitsee mittauksen luotettavuutta, eikä tutkijan asemaa ole ollut tapana arvioida. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on pohdittava tekemiään ratkaisuja ja otettava kantaa sekä tekemiinsä päätelmiin että analyysin kattavuuteen. Tärkeää on, että tutkija pyrkii kertomaan mahdollisimman tarkasti, mitä aineistonkeruun aikana ja sen jälkeen tapahtuu. Luotettavuutta arvioitaessa oleellista ovat tutkijan oma asema ja ennakkokäsitykset; tutkijan tulisi pyrkiä puolueettomuuteen ja objektiivisuuteen. (Eskola & Suoranta 1998, 209–210; Tuomi & Sarajärvi 2002, 131–132.) Olen tavoitellut tutkielmassani läpinäkyvyyttä ja avoimuutta. Olen pyrkinyt raportoimaan mahdollisimman tarkasti analyysin eri vaiheet. Koska käytän valmista aineistoa, eivät omat ennakkokäsitykseni ohjaa aineiston keruuta ja haastattelujen etenemistä.

Analyysissä olen pyrkinyt neutraalisuuteen ja siihen, että omat oletukseni ja mielipiteeni eivät ohjaa analyysia, vaan teemat nousevat aineistosta ja aiemmista tutkimuksista.

Luotettavuuden lisäksi laadullisessa tutkimuksessa, ja etenkin haastattelututkimuksessa, on tärkeää huomioida tutkimuksen eettisyys. Tutkimusta tehdessä tarvittavien tutkimuslupien on oltava kunnossa, ja tutkimukseen osallistuvien henkilöiden yksityisyys on turvattava. Olennaista on myös, että haastattelututkimuksissa kerättyä aineistoa käytetään vain kyseiseen tarkoitukseen ja se hävitetään asianmukaisesti tutkielman valmistuttua. Lisäksi tutkimuksen tulokset on raportoitava asianmukaisesti ja avoimesti. (Eskola & Suoranta 1998, 52–57.) Koska käytin tutkielmassani valmista aineistoa, oli suurin osa eettisistä seikoista huomioitu jo alkuperäisen aineistonkeruuprosessin aikana. Minun tuli noudattaa hyväksymiäni aineistonkäyttöohjeita ja sopimuksia sekä raportoida aineiston käytöstä Yhteiskuntatieteelliselle tietoarkistolle. Tutkielman eettisyyteen kuuluu myös se, että kerron avoimesti hyödyntäneeni valmista aineistoa.

5 Pätkätyön huonot puolet

Seuraavassa kahdessa luvussa vastaan tutkielman ensimmäiseen tutkimuskysymykseen, mitä pätkätyöntekijät pitävät työnsä parhaimpina ja huonoimpina puolina. Ensimmäisessä luvussa esittelen pätkätyöntekijöiden kertomia huonoja piirteitä työssään. Jokainen haastatelluista pätkätyöntekijöistä pystyi löytämään työstään sekä negatiivisia että positiivisia puolia, mutta työn negatiiviset piirteet korostuivat haastatteluissa. Haastateltavat olivat työskennelleet eri mittaisissa pätkätyösuhteissa, he olivat työuran eri vaiheissa ja työskentelivät erilaisilla työnantajilla. Tästä huolimatta haastatteluissa nousi hyvin samankaltaisia teemoja esiin.

5.1 Epävarmuus rasittaa pätkätyöntekijää

Pätkätyön selkeästi huonoimpana puolena jokainen haastateltava mainitsi työstä johtuvan epävarmuuden. Vaikka haastateltavien välillä oli eroja siinä, minkälaisena he kokivat epävarmuuden tai kuinka vahvasti se heihin vaikutti, ilmeni epävarmuutta kuitenkin jossakin muodossa jokaisessa haastattelussa. Epävarmuus mainittiin huolimatta siitä, tiedettiinkö työsuhteen jatkuvan vielä muutaman vuoden vai ainoastaan kyseisen kuukauden loppuun. Pätkätyö koettiin epävarmaksi myös iästä, työuran pituudesta tai töiden jatkuvuudesta huolimatta. Epävarmuus ilmeni etenkin suhteessa tulevaisuuteen, työsuhteen jatkumiseen ja omaan taloudelliseen tilanteeseen. Tutkielmassa taloudellista epävarmuutta ei ole eritelty omaksi erilliseksi teemaksi, vaikka se on yhteydessä useaan eri teemaan, vaan se halkoo eri teemoja.

Epävarmuuden tiedetään muodostuneen osaksi nykyistä työelämää, ja ilmiönä tälle on olemassa useita eri määritelmiä tutkimusperinteestä riippuen. Usein sen ajatellaan merkitsevän työntekijän kokemaa epävarmuutta, joka ilmenee esimerkiksi epätietoisuutena työn pysyvyydestä ja tulevaisuudesta tai siitä, onko työsuhteen jatko turvattu. Epävarmuutta voivat aiheuttaa useat eri tekijät, kuten esimerkiksi erilaiset työsuhteen rakenteelliset ja työntekijästä riippumattomat tekijät. Näistä tyypillinen esimerkki onkin määräaikaiset työsuhteet. (De Witte & Näswall 2003, 150, 157; Greenhalgh & Rosenblatt 2010, 9.) Pätkätyöntekijä voi siis kokea epävarmuutta usean eri

tekijän vuoksi, sillä työsuhteen tyypistä johtuen he voivat tuntea lähes koko ajan epätietoisuutta työsuhteen jatkosta ja pysyvyydestä.

”Siellä on taka-alalla se pelko, että ei jatkuisi työt.” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt ura,)

”Aina on se pelko, että joutuu lähtemään.” (H6, 30–39v., perheellinen, pitkä ura)

Lähes jokaisessa haastattelussa ilmeni epävarmuutta ja huolta siitä, mitä kyseisen pätjän loppuessa tapahtuu. Tähän liittyi vahvasti pelko työttömyydestä työsuhteen päätyttyä. Vaikka pätkiä olisikin ollut useampi samalla työnantajalla, eivät haastateltavat uskaltaneet etukäteen olla varmoja töiden jatkumisesta.

”Ja minulla on määräys tämän kuukauden loppuun, eli puolentoista viikon päähän -- ja minä en tiedä, mitä ensi kuussa tapahtuu” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

Epätietoisuus työsuhteen päättymisen jälkeisestä ajasta johti usealla haastateltavalla siihen, että tulevaisuus itsessään tuntui hyvin epävarmalta. Erityisesti tämä korostui, kun työsuhde oli loppumaisillaan eikä jatkosta ollut vielä tietoa. Pahimmillaan kyseinen työsuhde saattoi päättyä muutaman viikon kuluessa. Näin jopa lähitulevaisuus saattoi tuntua epävarmalta, kun ei ollut selvyyttä seuraavan kuukauden tilanteesta. Varsin yleistä onkin, että määräaikaisen työsuhteen lähestyessä loppuaan työntekijälle on vielä epäselvää, mitä seuraavaksi tapahtuu (Suoranta 2008, 5).

”Siinä oli rahoituskausi lopussa aina vuoden loppuun mennessä. Ja sitten oli taas niinkun että, käsiä levitellään, että ei ole varmaa, että tulee rahoitusta. Hyvin todennäköistä on, että tulee, mutta se ei ole varmaa.” (H6, 30–39v., perheellinen, pitkä pätkätyöura)

Haastateltavista moni työskenteli tutkijana tai projektityöntekijänä, joten työn jatko oli riippuvainen ulkopuolisesta projektin rahoittajasta. Rahoitusta myönnettiin tietyksi ajanjaksoksi kerrallaan, joten työsuhteelle ei voitu suunnitella jatkoa ennen kuin rahoitus oli varmistunut. Tämä loi haastateltaville epävarmuuden tunnetta, sillä työn jatko oli riippuvainen erillisestä, usein työpaikasta täysin ulkopuolisesta tahosta.

”Minä olen tavallaan kädet sidottuina.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

”Roikkuu löysässä hirressä tavallaan -- annetaan aina ymmärtää että jos teet asiat hyvin, niin sitten sulla on jatkossakin töitä.” (H4, 30–39v., perheellinen, pitkä ura.)

Työn epävarmuudelle tyypillistä on, että epävarmuus on työntekijästä riippumatonta, esimerkiksi työsuhteen tyypistä johtuvaa. Työntekijät voivat tuntea olevansa itse voimattomia kyseisessä tilanteessa, sillä he eivät itse voi juurikaan vaikuttaa asiaan. (Greenhalgh & Rosenblatt 2010, 10.) Tämä kävi selvästi ilmi haastatteluissa, ja haastateltavat kokivat, etteivät itse voineet vaikuttaa työsuhteen mahdolliseen jatkoon muuten kuin tekevänsä työnsä mahdollisimman hyvin kyseisellä hetkellä. Pätkätyössä työtilanteen kuvattiin olevan kuin löysässä hirressä roikkumista. Tällä kyseinen haastateltava tarkoitti, kuinka työnantajat antavat olettaa, että hyvällä työsuoritteella työsuhteelle voisi saada jatkoa. Näin luodaan uskoa siihen, että työ jatkuisi vielä sen jälkeen, kun kyseinen määräaikaus loppuu. Mikään ei kuitenkaan ollut varmaa ennen kuin uusi työsopimus oli tehty.

”Se on jonkinlainen epävarmuus. Se, se syö jotenkin omaa sellaista sisäistä uskottavuutta tai tällaista.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä pätkätyöura)

”Se tietty epävarmuuden tunne, joka pahimmillaan tulee öisin, kun ei saa unta ja miettii ja murehtii,” (H8, 40–45v., perheetön, pitkä ura.)

Epävarmuuden kuvattiin ilmenevän haastateltavien työssä ja arjessa. Epävarmuus vähensi uskoa omaan ammattitaitoon ja loi itselle epävarmuutta omasta osaamisesta. Tunne oli mukana jokapäiväisessä elämässä ja arjessa. Epätietoisuus aiheutti murheita ja huolia, kun tietämättömyys työn jatkosta ja tulevaisuudesta kasvoi suureksi. Työhön liittyvä epävarmuus oli useimmiten jatkuvaa ja päivittäistä, joten pitkittyessään se voi tuntua kuluttavalta ja luoda voimattomuuden tunnetta. Epävarmuuden vaikutukset yksilön hyvinvointiin voivat olla huomattavia, ja pitkittyessään työsuhteiden määräaikaisuuden on kuvattu olevan henkisesti rasittavaa. (Sutela & Lehto 2014, 139; Lehto ym. 2005, 136.)

Epävarmuus eri muodoissaan on todettu useassa tutkimuksessa olevan pätkätyön yksi huonoimmista puolista (esim. Miettinen 2007; Sutela & Lehto & Sutela 2014). On siis

luonnollista, että jokainen haastateltava mainitsi epävarmuuden eräänä työn huonoimmista piirteistä. Sen tiedetään olevan osa pätkätyöntekijän arkea ja kuuluvan olennaisena osana työn ominaispiirteisiin. Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että itse asiassa monet pätkätyöhön liitetyt negatiiviset seuraukset johtuvat työssä koetusta yleisestä epävarmuudesta. (De Witte & Näswall 2003; Conley 2003.)

”Tällä hetkellä minä haluaisin ostaa isomman asunnon ja lähempänä lasten isää. --mut kyllä minä koen että kun minulla ei ole tietoa tästä tulevaisuudesta, niin koen sen aika vaikeana. Ei minulla ole nyt kauhean paha taloudellinen tilanne, en minä elä kädestä suuhun. Ja sen takia mietin, haluanko minä edes vaihtaa asuntoa, koska se merkitsisi isomman velan ottamista – ja isompia riskejä.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura.)

”Jos minulla olisi varma virka alla, että siitä ei lähde kuin kulumalla pois, niin sen jälkeen olisi voinut ajatella vaikka sitä, että kituisi yhden vuoden ja rakennuttaisi taloa. Olisi ottanut pankista semmoisen lainan ja sanonut, että pistäkää tuohon se unelmien linnani pystyyn, perkele. Mutta se että kun ei se ole sitä.” (H6, 30–39v., perheellinen, pitkä ura)

Haastateltavat kokivat pätkätyön aiheuttavan myös taloudellista epävarmuutta. Taloudellinen epävarmuus ei tarkoittanut tässä yhteydessä sitä, että heillä olisi ollut erityisen tiukka taloudellinen tilanne pätkätyön vuoksi tai pätkän päättymisen johtaisi taloudelliseen ahdinkoon. Se ilmeni etenkin suurissa hankinnoissa ja siinä, kuinka haastateltavat tunsivat olevansa taloudellisesti turvattomampia kuin vakituisissa työsuhteissa työskentelevät. Useassa haastattelussa nousivat esiin haaveet, joita haastateltavat uskaltaisivat toteuttaa, jos he olisivat vakituisessa työsuhteessa ja heidän taloudellinen tilanteensa olisi vakaampi. Erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien onkin todettu olevan taloudellisesti heikommassa asemassa vakituisiin työntekijöihin verrattuna (Giesecke 2009, 642).

Sen lisäksi, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevien talous on turvattu vain kyseisen pätkän ajaksi, ilmeni taloudellinen epävarmuus etenkin asunnon ostamisen tai vaihtamisen kohdalla. Asunnon ostamisen on havaittu olevan haastavaa pätkätyöntekijälle. Haastateltavat kokivat, että asunnon ostaminen vaati jokseenkin vakaata työtilannetta ja pidempikestoista pätkää. Esimerkiksi asunnon vaihtamista suurempaan ei uskallettu suunnitella. Sen lisäksi, että pankit eivät useimmiten edes

myönnä lainaa pätikätyöntekijälle, merkitsi asuntolaina aina myös suurempaa riskinottoa. Moni pätikätyötä tekevä kokee, että asunnon ostaminen on asia, jota hän joutuu harkitsemaan perusteellisesti tai jopa luopumaan siitä (esim. Miettinen 2007; Lehto & Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005).

5.2 Elämää on voitava suunnitella

Epävarmuuden lisäksi lähes jokaisessa haastattelussa toistui, kuinka pätikätyöntekijät kokivat tulevaisuuden suunnitelmien tekemisen haastavana. Haastateltavat mainitsivat usein suunnitelmien tekemisen hankaluuden omana, erillisenä negatiivisena puolena, vaikka se kytkeytyikin läheisesti epävarmuuteen. Tämän vuoksi se on myös analyysissa jaettu omaksi erilliseksi teemakseen. Tulevaisuuden suunnittelun hankaluus mainitaan lähes aina yhdeksi pätikätyön huonoista puolista (esim. Miettinen 2007; Lehto ym. 2005).

”Minä menen semmoisissa jaksoissa” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

”Ainahan on tietysti se, tietysti ei kovin pitkälle nyt sitten ei pysty oikein suunnittelemaan eteenpäin. Ainahan on se riski, että tämä on viimeinen pätikä sitten.” (H2, 40–45v., pitkä ura, perheetön)

Haastatteluissa korostui, kuinka pätikätyössä elettiin jaksoissa, ja kuinka haastateltavat osasivat ajatella elämäänsä vain sen hetkisen työsuhteen ajaksi. Useimmilla tämä tarkoitti vuoden–kahden mittaista jaksoa kerrallaan. Lyhyen tulevaisuusnäkökymän vuoksi lähes jokainen haastateltava koki, että pätikätyöt hankaloittavat tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä. Lisäksi taustalla oli työttömäksi jäämisen uhka. Näin ollen haastateltavat olivat varovaisia suunnitellessaan tulevaisuuttaan. Mahdollisuus suunnitella tulevaa ja oman elämän ajallinen jatkuvuus toisivat kuitenkin elämään vakauden tunnetta (Närvi 2014, 82).

”Kun ei voi suunnitella omaa elämää eteenpäin, pidemmälle. Ja onhan siinä se, että jos ei ole tointa niin ei välttämättä pysty sitten suunnittelemaan mitään isompia asioita – vaikka asunnon hankkimista niin helposti. Se on riskialtista.” (H1, 30–39v., perheetön, lyhyt ura)

Tulevaisuuden näkymän ollessa lyhyt, hankaloittivat pätkätyöt suunnitelmien tekemistä etenkin pitkällä tähtäimellä. Pidemmän tähtäimen suunnitelmien mainittiin koskevan etenkin elämän isoja päätöksiä, hankintoja tai muutoksia, kuten perheen perustamista tai asunnon ostoa. Haastatteluissa korostui, kuinka pysyvämmässä työsuhteessa tulevaisuuden suunnittelun ajateltiin olevan helpompaa kuin pätkätyössä. Vakituudessa työsuhteessa tulevaisuus olisi myös taloudellisesti turvatumpaa. Haastateltavat kokivat, että suurten tulevaisuuden suunnitelmien tai hankintojen tekemiseen liittyi aina riskejä, sillä he saattaisivat joutua taloudellisesti tiukkaan tilanteeseen, jos työsuhdetta ei jatkettaisikaan. Ongelmia tulisi, jos heillä sattuisi olemaan esimerkiksi suuri asuntolaina.

”Ja meillä tämä pätkätyösysteemi on mukana koko ajan, se on mukana meidän perhesuunnittelussa. -- Niin eli perhesuunnittelussa se on vaikuttanut tämä pätkätyöläisyys sillä tavalla, että ollaan niinkun tähdätty mihin saumaan me voidaan toinen lapsi tehdä – niin sanotusti. Nyt sitten perhesuunnittelua, elämän suunnittelua.” (H6, 30–39v., perheellinen, pitkä ura)

”Minä sain lapset vasta siinä vaiheessa, kun minä totesin, että on turha toivoa, että perspektiivi tästä pidentyisi, jos minä vielä siirrän tätä, niin se aika menee ohi.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

Pätkätyönteon koettiin hankaloittavan perheen perustamista ja perhesuunnittelua kokonaisuudessaan. Suurin osa halusi odottaa perheen perustamisen kanssa siihen saakka, että heillä olisi vakituinen työsuhde, tai vakaampi työtilanne esimerkiksi siten, että olisi pidempiaikainen pätkä. Usein raskaaksi tuleminen pätkien välillä viivästyttää helposti seuraavaa työllistymistä (Miettinen 2007, 23). Pätkätöiden on todettu viivyttävän perheen perustamista. Määräaikaaisissa työsuhteissa työskentelevät naiset saavat ensimmäisen lapsensa keskimäärin vuoden myöhemmin kuin vakituudessa työsuhteessa työskentelevät. Erot kuitenkin tasaantuvat pitkällä aikavälillä tarkasteltuna, eikä nuorten naisten pätkätyönteon ole havaittu ennustavan suurempaa lapsettomuuden riskiä tai keskimääräistä pienempää lapsilukua enää yli 40-vuotiaana. Perheen perustaminen viivästyy etenkin sen vuoksi, että pätkätöissä olevilla nuorilla naisilla on huoli tulevaisuuden uramahdollisuuksista. (Sutela 2013, 5–6.)

Myös tässä tutkielmassa ilmeni, että perheen perustaminen oli viivästynyt sen vuoksi, että työuran alussa toiveena oli saavuttaa vakaampi asema, tai sen hetkinen työtilanne tuntui

liian epävarmalta. Erityisesti toive vakituisesta työpaikasta ja mahdollisuudesta saavuttaa vakaa asema työmarkkinoilla ennen perheen perustamista on korostunut nimenomaan korkeasti koulutetuilla (Närvi 2014, 86). Useat haastateltavat totesivat saaneensa lapset myöhemmin kuin mitä todennäköisesti olisivat saaneet, jos olisivat olleet vakituksessa työssä. Pidempään pätkätyötä tehneet kuitenkin kertoivat, että pätkätyöstä huolimatta jossain vaiheessa perhe oli perustettava ennen kuin se iän puolesta oli hankalaa. Pätkätyö ei siis ollut loppujen lopuksi esteenä perheen perustamiselle.

”Olisi kiva, jos olisi sellainen selkeä pidemmän tähtäimen visio -- tietäisi, että tätä minä teen seuraavat 3–5 vuotta.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Sekä henkilökohtaiseen elämään että työuraan liittyvien suunnitelmien tekemisen uskottiin olevan mielekkäämpää ja helpompaa, jos työsuhde olisi hieman pidempikestoisempi. Haastateltavat kaipasivat pidemmän ja vakituisen työsuhteen mahdollistamaa elämän suunnittelua ja mahdollisuutta tehdä pitkän tähtäimen suunnitelmia. Tämä korostui etenkin, jos haastateltavilla oli takanaan jo pidempi kokemus pätkätyöistä. Pitkäkestoisempi jakso tarjoaisi myös mahdollisuuden keskittyä pitkäjänteisesti työhön sekä kehittää ja syventää omaa osaamista.

”Jos oma perspektiivi ulottuu kuukauden päähän tai näin. Aina ne nämä saumapaikat on sellasia hankalia, sitten mitä jos...” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

”Eli nytkin olen sellaisessa tilanteessa, että minun pitäisi minun ex-mieheni kanssa alkaa neuvottelemaan lasten kesälomien järjestämisestä. Toisaalta minä en tiedä, olenko minä täällä. Toisaalta minun – perheen kannalta meidän pitäisi saada se kuvio rakennettua kohtuullisessa ajassa..” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura.)

Pitkän tähtäimen suunnitelmat eivät kuitenkaan olleet ainoita asioita, mihin pätkätyöt vaikuttivat. Myös pienempien, lyhemmän aikavälin suunnitelmien tekeminen oli haastavaa. Pätkätyöntekijän näkymä tulevaisuuteen on usein hyvin lyhyt, joten tulevaisuutta ei osata suunnitella kovin pitkälle. Esimerkiksi kesä- tai joululomien suunnittelua pidettiin vaikeana. Lyhemmän aikavälin suunnitelmien tekemisen vaikeus tuli esille etenkin niillä haastateltavilla, jotka tiesivät työsuhteensa jatkuvan esimerkiksi

vain muutaman kuukauden. Tässä tapauksessa jo arkistenkin suunnitelmien tekeminen saattoi muodostua hankalaksi, eivätkä he uskaltaneet tehdä suunnitelmia, jotka olisivat ulottuneet kovin pitkälle pätjän päättymisen jälkeen.

”Nyt kun minä mietin noita huonoja puolia vielä niin, niin sitten se elämän hallinta ylipäättäänsä, tulee sitä hallinnan ongelmaa.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

Kaiken kaikkiaan pätkätyöt asettivat haasteita elämänhallinnalle. Ne loivat tunteen, ettei oma elämä ollut täysin hallinnassa. Elämää oli hankala suunnitella, sillä pätkätyöntekijän tulevaisuus oli aina hieman epäselvä. Pätkätyöntekijöiden on myös muissa tutkimuksissa todettu kaipaavan tulevaisuudelta ja työltä pysyvyyttä ja vakautta (esim. Närvi 2014; Miettinen 2007). Tällöin oma elämä olisi hallinnassa. Usein pätkätyöntekijät saattavat tuntea, että he eivät itse pysty hallitsemaan elämäänsä, vaan se on jonkun muun käsissä (Leinikki 2009, 148).

5.3 Kannattaakohan työhön sitoutua?

Pätkätyöhön koettiin olevan hankalampi sitoutua kuin vakituiseen työhön. Haastateltavat eivät kuitenkaan maininneet tekevän työtänsä huonommin pätkätyön vuoksi, vaan työhön sitoutumisen ongelmat ilmenivät ennemminkin haasteina sitoutua organisaatioon tai haluttomuutena kehittää työyhteisöä.

”Tietysti vähän tämä sitoutuminen sitten siihen organisaatioon on aina vähän koetuksella. Miten vakavasti tätä nyt sitten jaksaa ottaa. Kyllä sitä mielellään ehkä enemmänkin sitoutuisi, koska kuitenkin siis mielenkiintoisia tehtäviä ja mielenkiintoisia työkavereita. Niin ehkä siinä mielessä, että ei jaksaa kiinnostua kaikista strategiaprosesseista ja muista” (H2, 40–45v., perheetön, pitkä ura.)

”Kyllä minä tällaisiin yksittäisiin työtehtäviin varmaan yhtä paljon sitoudun. En nyt tietenkään pitkällä tähtäimellä, kun se on aina vaan se vuosi, niin ei pysty ajatella sitoutuvani. Ehkä sitoutuisi vielä enemmän, jos tietäisin, että minä olen tässä vielä kymmenen vuotta. Mutta enemmän vielä

se, ettei pysty sitä omaa työtä siinä kehittämään niin kuin haluaisi. ” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt työura)

Vaikka työtehtävät ja työ itsessään olisivat mielekkäitä, eivät ne riitä täysin sitouttamaan organisaatioon ja kehittämään omaa työtä. Haastateltavat olivat sitä mieltä, että sitoutuisivat vahvemmin työhönsä, jos työsuhte olisi vakituinen. Pätkätyöntekijöiden on todettu pitävän työn pitkäjänteistä suunnittelua hyödyttömänä, koska työsuhte kestää aina vain tietyn määräraajan. He ovat myös haluttomampia osallistumaan organisaation kehittämiseen ja esimerkiksi puuttumaan työympäristössä ilmeneviin epäkohtiin. (Lehto ym. 2005, 3; Sutela 2006, 235.) On luonnollista, että pätkätyöntekijät, jotka ovat kyseisessä työssä vain tietyn ajanjakson kerrallaan, ovat haluttomampia kehittämään kyseistä organisaatiota. Epävarmassa työtilanteessa työntekijöiden on todettu olevan heikommin kiinnittyneitä organisaatioonsa ja työn sisältöön. Työpaikan yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen saatetaan kokea pitkällä aikavälillä hankalaksi, jos työn jatkosta ei ole varmuutta. (De Witte & Näswall 2003, 177; Närvi 2014, 89.) Näin pätkätyöntekijä saattoi tuntea olevansa etäinen organisaatiosta, ja organisaatioon sitoutuminenkin tuntui hankalammalta. He uskovat, että heidän panoksensa menee hukkaan, tai että eivät tunne organisaatiota riittävän hyvin.

Aiemmissa tutkimuksissa on löydetty hyvin monenlaisia tuloksia siitä, ovatko määräaikaissä työsuhteissa tai pätkätyössä työskentelevät sitoutumattomampia työhönsä ja organisaatioonsa kuin vakituiset työntekijät. Yhtäältä on todettu, että määräaikaissä työsuhteissa työskentelevät eivät ole yhtä sitoutuneita organisaatioon kuin mitä vakituiset työntekijät. Lyhytaikaissä työsuhteissa on myös todettu olevan vaikeaa tehdä työnsä niin hyvin kuin haluaisi tai osaisi, sillä pätkätyöntekijän aika omistautua työhönsä on hyvin rajallinen. (Miettinen 2005, 3; Åkerblad 2014, 17.) Toisaalta useissa tutkimuksissa eroa ryhmien välillä ei kuitenkaan ole huomattu tai pätkätyöntekijät ovat olleet jopa sitoutuneempia kuin organisaation vakituiset työntekijät. Lisäksi on havaittu, että sitoutumista heikentää ennemminkin työntekijän itsensä kokema epävarmuus kuin työsuhteen määräaikaisuus. (Sverke & Gallagher & Hellgren 2000, 164; De Witte & Näswall 2003, 155, 177.)

Toki tulokset riippuvat myös siitä, mitä työhön sitoutumisella tarkoitetaan. Tämän tutkielman tarkoituksena ei ole tarkastella pätkätyöntekijöiden sitoutumista työhönsä tai selvittää, kokevatko pätkätyöntekijät työhön sitoutumisen olevan hankalaa työsuhteen

määräaikaaisuuden vai muiden tekijöiden vuoksi. Haastateltavat kuitenkin mainitsevat sitoutumisen hankaluuden yhtenä pätkätyön huonoista puolista. He totesivatkin, että olisivat sitoutuneempia työhönsä ja organisaatioonsa, jos työskentelisivät vakituisessa työsuhteessa. Aineiston perusteella ei voi varmaksi sanoa, johtuuko sitoutumisen hankaluus pätkätöistä vai muista syistä. Haastatteluista käy kuitenkin ilmi, että pätkätyöntekijät kokevat työhön sitoutumisessa olevan haasteita, ja että pätkätyöt ovat ainakin osasyynä tähän.

”Minä en myöskään kauheasti kokenut voivani vaikuttaa siellä. Enkä ehkä halunnutkaan, koska oli jotenkin selvää, että se on tämä pätkä.” (H3, 40–45v., perhe, pitkä työura)

Muutama haastateltava tunsi, ettei heillä ollut pätkätyöntekijänä erityisemmin vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan. Heidän ajateltiin olevan vain hetkellisesti käymässä, eikä heidän mielipiteillään näin ollut suurta vaikutusta. Vain vakituisilla työntekijöillä näytti olevan mahdollisuus vaikuttaa organisaation asioihin. Toisaalta eivät pätkätyöntekijät aina itsekään halunneet vaikuttaa työyhteisön asioihin, sillä tiesivät olevansa työssä vain tietyn ajan.

”Kun ajattelee, että miksi minun pitäisi kiinnostua tästä työnantajan tilanteesta, kun ei työnantajakaan ole kauhean kiinnostunut minusta – kun tämmöstä pätkää. Se on vähä tämmöinen vaikutelma siinä.” (H2, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

”Mutta kyllä mulle tulee vähän semmonen olo, että mua on huijattu. Oot tehnyt tätä niin täydellä sydämellä. Ja sitten yhtäkkiä sanotaan, että ei sinua tarvitakaan.” (H8, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

Sitoutumisen ongelmien katsottiin kuitenkin olevan molemmien puolisista. Myös työnantajien uskottiin olevan sitoutumattomia pätkätyöntekijöihin. Työnantajan haluttomuus vakinaistaa työsuhdetta useiden vuosien jälkeen saatettiin kokea niin, että työnantaja ei ollut sitoutunut työntekijään. Haastateltavat ajattelivatkin, että jos työntekijään oltaisiin sitoutuneempia, tai tämä haluttaisiin pitää, olisi työsuhteesta jo tehty vakituinen. Erityisesti tämä korostui, jos lyhyitä työsuhteita oli kertynyt useampia saman työnantajan palveluksessa. Koskaan ei tiennyt saisi työsuhteelle jatkoa, vaikka olisi tehnyt työnsä hyvin ja täydellä sydämellä. Haastateltavat päättelivät, että työlleen

omistautumisesta huolimatta palkintona voisi olla työsuhteen päättymisen ja annettu panostus menisi hukkaan. Tämä saattoi tuntua epärealistiselta ja loppujen lopuksi jäisi tunne, että on tullut huijatuksi.

”Niinkun esimiehet alkavat niin kuin väheksymään sinua semmoisissa asioissa, missä voisit aivan hyvin olla mukana. Sen takia, kun sinä olet nyt jäämässä pois. Sitä ei sanota ääneen mutta kyllä se osoitetaan.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

Osa haastateltavista tunsi, että heihin ei edes haluttu sitoutua, sillä he olivat kuitenkin jossain vaiheessa lähdössä pois. Tämä saattoi aiheuttaa sen, että olivat mielestään olevansa eriarvoisessa asemassa suhteessa vakituisiin työntekijöihin. Eriarvoisuutta ilmeni esimerkiksi siinä, että heitä ei otettu osaksi tehtäviä, joissa he olisivat aivan hyvin voineet olla mukana, tai heille ei opetettu uusia tehtäviä.

Haastateltavat kokivat kuitenkin olevansa pääosin hyvässä asemassa työyhteisössä, eikä kukaan tuntenut saaneensa täysin eriarvoista kohtelua verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Haastateltavista suurin osa työskenteli projektityöntekijöinä tai tutkijoina, joille on tyypillistä työskennellä määräaikaissa työsuhteissa. Projektityöntekijöiden on havaittu suhtautuvan kaikista positiivisimmin työsuhteensa määräaikaaisuuteen ja pitävän asemaansa työpaikalla parhaimpana (Sutela 2006, 241).

5.4 Jatkuva hakeminen uuvuttaa

Pätkätyöntekijät kuvasivat työuraansa liittyvän jatkuvan hakemisen ja tulevan työsuhteen miettimisen. Suurin osa haastateltavista mainitsi kuitenkin olleensa onnekas, että oli saanut työskennellä useamman määräaikaisen pätkän joko täysin samassa tai saman tyyppisessä työtehtävässä. Uusi työ sopimus ei siten tarkoittanut joka kerta uutta työpaikkaa. Työsuhteen päättymisen ei aina tarkoittanut uuden työpaikan hakemista, sillä usein heille tarjoutui mahdollisuus saada jatkoa sen hetkiseksi työ sopimukselle. Osa haastateltavista työskenteli tutkijoina, joten heille hakeminen merkitsi rahoituksen hakemista. Pätkätyössä on tyypillistä, että työnantajat tiedottavat työn mahdollisesta jatkosta toisinaan hyvin myöhään eli vasta kun kyseinen työ sopimus oli päättymässä (Conley 2002, 735). Haastateltavista moni hakikin varmuuden vuoksi myös uutta työtä.

Monelle mieluisin työsuhteen muoto oli vakituinen työsuhde, ja osa haastateltavista etsi aktiivisesti uutta vakituista työpaikkaa.

”Ja siinä kun koko ajan hakee tällä hetkellä itselleen rahoitusta ja opiskelijoille rahoitusta ja kun se sais niin, ettei menis kolmasosaa ajasta siihen hakemiseen.” (H8, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

”Aika turhauttavaa tämä jatkuva hakeminen. -- Ja oikeestaan jo vuotta aikaisemmin täytyy alkaa miettimään.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Jatkuvaa työn tai rahoituksen hakemista pidettiin hyvin turhauttavana ja aikaa vievänä, sillä jossain vaiheessa täytyi ajatukset kohdentaa siihen, mitä tekisi työsuhteen päättymisen jälkeen. Työelämää pidettiin jatkuvana työnhakuna. Työsuhteen päättymisajankohta oli haastateltavilla tiedossa. Jos hakemusten laatiminen oli mahdollista työajalla, kulutti se haastateltavien työaikaa, ja näin keskittyminen itse työhön jäi vähäisemmäksi. Työnhaku kulutti yhtä lailla myös vapaa-aikaa ja oli rasite kyseisessä elämäntilanteessa.

”Näin on, että seuraavaa [pätkää petaa]. Elikkä sen hankkeen kustannuksella tietenkin, koska milloinkas muulloinkaan sitä teet sitten.” (H2, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

Jatkuva hakeminen ei tarkoittanut ainoastaan uuden työn etsimistä ja hakemusten kirjoittamista, vaan se ilmeni myös oman osaamisensa vakuuttamisena. Vakituisen työsuhteen lisäksi useimmat haastateltavat toivoivat saavansa työsopimukselleen jatkoa samalla työnantajalla ja mieluiten samassa tehtävässä. Jos työsuhteen oli mahdollista jatkaa saman työnantajan palveluksessa, haastatteluissa korostui tulevan työpaikan pohjustaminen. Tämä onnistui parhaiten osoittamalla olevansa korvaamaton ja hyvä työntekijä. Näin ollen heillä korostui paine suorittaa työnsä mahdollisimman hyvin. Pätkätyöntekijälle on tyypillistä, että hänen on jatkuvasti osoitettava olevansa pätevä ja omistautunut työntekijä, ja paine osoittaa tämä saattoi johtaa siihen, että oma työmäärä kasvoi kohtuuttoman suureksi (Närvi 2014, 95; Lehto ym. 2005, 136).

”Että ainahan se on se, että sinä joudut tavallaan menemään uuteen työpaikkaan ja luomaan niitä kontakteja ja olemaan niin kuin kuitenkin siellä se avulias ja joustava ja näin.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

”Tietysti tämmöisissä, kun menee johonkin projektiin, jossa on paljon ihmisiä, joita ei tunne ennestään, niin se on jollakin lailla stressaavaa. Joutuu tutustumaan äkkiä kauhean moniin ihmisiin, ja tota pitää kumminkin päästä siihen projektiin sisälle.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

Haastateltavat kuvasivat, kuinka aina uusi pätkä tuntui kuin olisi uudessa työpaikassa, vaikka työsuhde jatkuisi samalla työnantajalla tai jopa samoissa tehtävissä. Uusi tehtävä saattoi sisältää uusia työtehtäviä, työtovereita tai kontakteja, jolloin he joutuivat aina ikään kuin aloittamaan alusta. Tämä vaatii panostusta työntekijältä ja voi viedä aikaa ja energiaa, kun hän sopeutuu uuteen ympäristöön, tutustuu uusiin ihmisiin ja opettelee uuden työyhteisön tavan toimia. Kuitenkin haastateltavat ovat paremmassa asemassa verrattuna esimerkiksi ravintola-alan pätkätyöntekijöihin, jotka voivat työskennellä päivän yhdessä paikassa ja seuraavan toisessa, aivan uudessa paikassa, jolloin jokainen päivä saattoi olla kuin ensimmäinen päivä uudessa työssä (esim. Lähteenmäki 2004).

”No on niinkun semmoisia omia sosiaalisia verkostoja. Sitten se menee siinä verkostossa joka suuntaan, että kerrotaan toisille sijaisuuksista ja töistä. Aika monta kertaa niitten samojen ihmisten kanssa sitten kilpailee, ei se ole helppoa. Ja kuka saa sijaisuuksia, annetaanko ne jollekin tutulle, joka sattuu juuri kävelemään jonkun oven ohi. Vai laitetaanko ne eri laitoksiin yleisesti tietoon? Että kaikki pätkäihmiset voisi yleisesti hakea.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Sosiaaliset verkostot ovat pätkätyöntekijälle tärkeitä väyliä saada tietoa vapautuvista työmahdollisuuksista sekä tuoda ilmi, että oma työsuhde on loppumassa. Korkeasti koulutetuilla tämä vielä korostui, sillä useat sijaisuudet ja avoimet työpaikat eivät tule avoimeen hakuun lainkaan, vaan niistä tiedotetaan verkostojen sisällä tai avoimia paikkoja tarjotaan suoraan tietyille henkilöille. Tämä on kuitenkin haaste, sillä kaikilla ei ole yhtä suuria verkostoja. Haastatteluissa korostui se, että paikkoja hakevat samat ihmiset, ja etenkin pienissä yhteisöissä usein kilpaillaan vapaista työpaikoista samojen henkilöiden kanssa.

6 Pätkätyön hyvät puolet

Tässä luvussa esittelen haastateltavien kuvaamia hyviä puolia työstään. Vaikka haastatteluissa, kuten myös aiemmissa tutkimuksissa, pätkätyön negatiivisia puolia oli huomattavasti helpompi nimetä, osattiin pätkätyöstä löytää myös positiivisia puolia. Näiden kohdalla kuitenkin korostui, kuinka pätkätyön positiiviset puolet riippuvat työntekijän omasta asenteesta ja työhön liitetystä kokemuksesta. Haastateltavat kytkivät pätkätyöhön positiivisia vapauden ja sitoutumattomuuden tuntemuksia sekä näkivät pätkätyön erinomaisena väylänä kerryttää työkokemusta. Yleisesti pätkätyöhön liitetty hyvät puolet sijoittuivat etupäässä työuran alkupäähän, kun ollaan vasta siirtymässä työelämään (Miettinen 2007, 25). Kuitenkin myös moni pidemmän pätkätyöuran tehnyt sitoi työhönsä paljon positiivisia piirteitä.

6.1 Vapaus ja sitoutumattomuus houkuttelevat

Pätkätyöhön yhdistettiin positiiviset vapauden ja sitoutumattomuuden tunteet. Vapaus ilmeni etenkin siten, että pätkätyö ei tuntunut yhtä sitovalta ja lopulliselta kuin vakituinen työ. Haastateltavat nauttivat tunteesta, etteivät olleet loppuelämäkseen sidottuja tiettyyn työhön.

”Minä oikeastaan vähän ehkä kauhistelinkin sitä ajatusta vakinaisesta työstä, että se ei ollut mikään toive. Siinä olisi pitänyt asettua aloilleen.”
(H3 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

”Pätkätyöissä tavallaan tottuu sellaiseen vapauteen -- ei tarvii miettiä sitä asettumista.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Haastateltavien mielestä pätkätyö mahdollisti sen, ettei tarvinnut asettua aloilleen. Kun työt kestivät tietyn ajanjakson kerrallaan, oli työ- tai asuinpaikan vaihtaminen helppoa. Osalle haastateltavista pätkätyön tuoma vapaus sopi hyvin, ja he tekivätkin mielellään pätkätyötä. He jopa kauhistelivat ajatusta, että pitäisi asettua paikoilleen ja tehdä samaa työtä loppuelämä. Vakituinen työpaikka tuntui heistä liian sitovalta.

”Mutta toisaalta ehkä on kuitenkin tällä hetkellä sen verran levoton, että haluaa katsoa muitakin vaihtoehtoja.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

”Niin, että pitäisikö lähteä työkokemuksen kartuttamiseksi Etelä-Suomeen töihin. Onko se sen arvoista käydä siellä muutama vuosi tekemässä töitä ja rahaa, ja tulla sitten tänne asumaan.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

”Tietenkin varmaan sitten, jos sen olisi jotenkin kokenut niin, että se ei silleen sopisi itselle tai haluaisi niin kun tavallaan semmoisen pysyvän työpaikan tai sitten olla koko ajan siinä samassa paikassa.” (H1, 30–39v., perheetön, lyhyt ura)

Osa haastateltavista kuvasi olevansa luonteeltaan levoton ja rauhaton, tai heidän elämäntilanteensa ei vaatinut vakituisen työpaikan tuomaa turvaa. He nauttivat siitä, että heidän ei tarvinnut sitoutua kyseiseen työhön pitkäksi aikaa, vaan he voisivat rauhassa katsoa muitakin vaihtoehtoja ja pitää kaikki mahdollisuudet avoinna. Pätjän päättyessä suuretkin elämänmuutokset olisivat mahdollisia. Haastateltavat arvostivat elämäntilannetta, jossa pystyisi käydä katsomassa, minkälaisia mahdollisuuksia ja kokemuksia esimerkiksi jokin muu paikkakunta voisi tarjota.

Myönteisen vapauden tunteen on todettu liittyvän erityisesti työuran alkupäähän, mutta vähenevän iän myötä (Lehto ym. 2005, 137). Samansuuntaista ilmeni myös tässä tutkielmassa, ja useimmat vapauden myönteisenä kokevat olivat työuransa alkupäässä. Myös muutama pidemmän työuran tehnyt haastateltava mainitsi pätkätyön positiivisena puolena vapauden ja ajatuksen siitä, että ei tarvinnut asettua aloilleen. He toivoivat kuitenkin pätkätyöltä vakautta. He olivat tehneet monta vuotta pätkätöitä samalla työnantajalla, joten heillä oli vahva usko työn jatkuvuuteen. Näissä tapauksissa vapaus liittyi enemmän siihen, kuinka työnkuva, tutkimusaiheet ja projektit muuttuivat pätjän vaihtuessa eikä niinkään siihen, että pätjän päättyessä olisi vapaa tekemään esimerkiksi elämänmuutoksia.

”Tavallaan sitä, että kukaan ei ole sitoutunut minuun, eikä kehenkään tai mihinkään niin pysyvästi, mikä sitten rajoittaisi minun tekemisiäni.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Pätkätyön ei nähty sitovan pysyvästi tai lopullisesti kyseiseen työpaikkaan, vaan sitoutumisen katsottiin kestävän vain kyseisen pätkän ajan kerrallaan. Samaten haastateltavat kokivat, että työnantajakaan ei ollut heihin lopullisesti sitoutunut. Sitoutumattomuutta ei siis pidetty ainoastaan pätkätyön negatiivisena puolena (ks. luku 5.3), vaan se koettiin myös työn positiivisena puolena. Haastateltavien mukaan pätkätyö ei rajoittanut heitä työpaikalla niin paljoa kuin vakituinen työ olisi mahdollisesti tehnyt. He uskoivat olevansa vapaampia työpaikallaan, ja tämän vuoksi uskalsivat ottaa riskejä.

”Miettii just sitä, että jos minä nyt saan jonkun muun, niin varmaan lähtisi – vaikka sekin olisi määräaikainen. Ihan työkokemuksen takia. Jos tämä olisi vakituinen, niin en minä sitten välttämättä lähtisi.” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt ura)

”Niin no koska vaan täältä voi livetä pois.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Vapaus tarjosi mahdollisuuden vaihtaa työpaikkaa silloin, jos muualla ilmenisi mielenkiintoinen työtarjous. Työuran alussa olevilla haastateltavilla korostui se, että pätkätyössä heillä olisi mahdollisuus lähteä kerryttämään työkokemusta muualta. Myös pidemmän uran tehneille tuntui hyvältä ajatus siitä, ettei työ ollut lopullinen, ja he voisivat halutessaan vaihtaa työpaikkaa. Työpaikan vaihtaminen koettiin paljon helpommaksi pätkätyössä, vaikka haastateltavat totesivat, ettei vakituinenkaan työsuhte ollut este tälle. Itse asiassa vakituisessa työssä on jopa helpompaa vaihtaa työpaikkaa, sillä usein määräaikaisessa työsuhteessa työsuhdetta ei ole mahdollista päättää sovittua aiemmin (Miettinen 2007, 26). Haastatteluissa kuitenkin painottui vakituisen työsuhteen arvostus, ja se ettei vakituisesta työpaikasta osattu kuvitella irtisanouduttavan yhtä helposti.

”Että välttämättä että, jos se työ, mitä sinä rupeat tekemään ei ole kauhean mielekästä, niin ymmärrätsä sen näkee, että se loppuu. Ei jää tämmöiseksi pitkäaikaiseksi taakaksi.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

”Pätkätyössä on niin hirveän helppo kestää, kun ajattelee, että, ahaa, okei minä olen tässä neljä kuukautta töissä, kyllä se menee.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

Erityisesti työpaikan vaihdon helppous korostui, jos työ ei ollut omia tavoitteita vastaavaa tai työyhteisössä oli jotain ongelmia. Työtä jaksoi paremmin, kun tiesi sen olevan

tilapäistä. Pätkätyön myönteisiin kokemuksiin liitetään mahdollisuus päästä helposti työstä pois, jos omaan työhönsä tympääntyy (Närvi 2014, 82). Etenkin jos pätkätyön vaihtoehtona on työttömyys, haastateltavat uskoivat jaksavansa tehdä lyhyen pätjän vähemmän mielekkäässä työpaikassa.

6.2 Työkokemus on tarpeellista

Pätkätoiden tuoman vaihtelun uskottiin tarjoavan monipuolisen ja laaja-alaisen työkokemuksen. Lisäksi haastateltavat, jotka olivat työskennelleet useassa eri työpaikassa, mainitsivat tämän opettaneen heille erilaisia työelämän pelisääntöjä.

”Pitää nyt hetken aikaa työkokemusta hankkia -- ei tämä huono valinta ole.” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt ura)

”Minä hain kokemusta eri puolilta.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura)

Pätkätyön turvin oli helppo käydä kokeilemassa erilaisia työpaikkoja ja tutustua erilaisiin työnantajiin. Erityisesti tämä korostui työuran alussa olevilla, heillä oli mahdollisuus saada kokemusta, kokeilla erilaisia työtehtäviä ja tutustua työelämäänsä. Heille pätkätyö oli kyseisellä hetkellä toivottu työtilanne ja oma valinta, sillä se mahdollisti monipuolisen työkokemuksen hankkimisen. Pätkätyön on havaittu olevan työuran alkupäässä erinomainen mahdollisuus kartuttaa omaa osaamista ja työkokemusta, ja tällöin määräaikaisuus harvoin koetaan haittana (Miettinen 2007, 26).

”Jokaisessa niissä hommissa, että siellä on ollut jotakin semmoista, mitä minä olen osannut ennestään ja sitten on ollut jotakin uutta, mitä on pitänyt opetella. Jos näitä on niin kun monenlaisia, niin kertyy tavallaan hirveän semmoinen laaja ammattitaito.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

”Tämä työkokemuksen kerryttäminen -- kyllä minä olen niistä jokaisesta niistä pätkätyöstä löytänyt sen hyödyn siihen. Minä olen saanut sen kokemuksen jo, tavallaan se menee tuonne salkkuun ja odottaa sitten myöhempää käyttöä” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

Haastateltavien mielestä pätkätyössä on mahdollista saavuttaa hyvin laaja ammattitaito. Jokainen pätkä tarjoaa mahdollisuuden sekä opetella jotain uutta että syventää jo

olemassa olevien taitojen hallintaa. Lisäksi erilaisissa työyhteisöissä on erilainen tapa tehdä töitä, joten osaamisen ja ammattitaidon on mahdollista kehittyä hyvin monipuoliseksi. Toisinaan vaati ponnisteluja myös työntekijältä itseltään, että pystyy löytämään hyödyn ja kokemuksen jokaisesta pätkästä.

”Työelämän pelisäännöt eivät ole yllättäviä itselle, on tavallaan enemmän itseluottamusta ja ammattiosaamista, sinä pystyt perustelemaan asioita. Haluaa, että on monipuolinen tavallaan se näkemys ja työkokemus, mitä on.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

”Tämä on se hyvä puoli olla monessa paikassa, tutustua useisiin ihmisiin, näkee erilaisia toimintatapoja.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

Pätkätyöt olivat opettaneet haastateltavia työskentelemään erilaisissa työpaikoissa ja työyhteisöissä. He pitivät ammattiosaamistaan vahvana, koska olivat saaneet mahdollisuuden kerryttää osaamistaan eri yhteyksissä. Parhaimmassa tapauksessa pätkätyön tuoman monipuolisen työkokemuksen ja erilaisten toimintatapojen tuntemisen koettiin kasvattavan itseluottamusta ja uskoa omaan osaamiseen. Tämän päivän työelämässä korostuvat varsinaisen ammatillisen osaamisen lisäksi myös muut taidot, kuten kyky toimia erilaisissa ryhmissä, omaksua nopeasti erilaisia työtehtäviä ja oman osaamisen jatkuva kehittäminen. Pätkätyö ja työskentely erilaisissa työyhteisöissä laajentavat työntekijän perspektiiviä ja tuovat työelämässä arvostettavaa uudenlaista asiantuntijuutta. Työllistymisen kannalta monipuolisella henkilökohtaisella osaamisella on todettu olevan yhä suurempi merkitys kuin koulutuksella johonkin tiettyyn ammattiin. (Miettinen 2007, 52.)

”Saa sosiaalisia kontakteja -- joo nää on niitä hyviä suhteita. Ne ilmottelee, että onko sinne tulossa paikkoja auki tai onko sisäisiä hakuja? Sinä kuulet, vaikka et työskentele siellä nyt tällä hetkellä, niin sinä tiedät, että tuonne on tulossa jotain säästöjä tai tuonne on tulossa jotakin muuta.” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt ura)

Monipuolinen työkokemus eri työpaikoista kasvatti myös sosiaalisia verkostoja. Useat haastateltavat kertoivat, että pätkätyön ansiosta he olivat pystyneet luomaan kontakteja eri puolille. Sosiaaliset verkostot ovat pätkätyöntekijälle tärkeitä juuri työllistymisen kannalta (ks. luku 5.4). Avoimista tai vapautuvista työpaikoista usein informoitiin näiden

verkostojen sisällä. Kontaktien avulla on lisäksi mahdollista saada tietoa siitä, missä vapautuu työpaikkoja tai karsitaanko paikkoja jossakin.

7 Pätkätyön kokemukset työuran eri vaiheissa ja perhetilanteissa

Tässä luvussa vastaan tutkielman toiseen tutkimuskysymykseen, kuinka pätkätyöt koetaan eri konteksteissa. Konteksti on tässä vaiheessa ymmärretty väljästi tarkoittavan esimerkiksi erilaisia työtilanteita, perhetilanteita tai elämäntilanteita laajemmin. Haastateltavilla oli selkeitä eroja siinä, kuinka he kokivat pätkätyön, vaikka haastatteluissa toistuivat samat positiiviset ja negatiiviset piirteet. Eriäviin kokemuksiin pätkätyöstä vaikuttivat etenkin haastateltavien perhe- ja työtilanteet, ja samankaltaisissa elämän- tai työtilanteissa pätkätyöt koettiin hyvin samalla tavalla.

7.1 Työuran alkupäässä nautitaan pätkätyön tuomasta vapaudesta

Haastatelluista kaikista positiivisimmin ja myönteisimmin pätkätyöhön suhtautuivat nuoret, työuransa alkupäässä olevat haastateltavat. He kokivat pätkätyöt lähes yksinomaan positiivisena ja kyseisellä hetkellä toivottuna työnteon muotona. Pätkätyöiden positiiviset kokemukset onkin useissa aiemmissa tutkimuksissa liitetty työuran alkupäähän ja nuoruuteen (esim. Sutela 2006; Miettinen 2007; Lehto ym. 2005). Sama ilmeni myös tämän tutkielman haastateltavilla ja he korostivat, kuinka pätkätyö oli toivottuvaihtoehto juuri kyseisessä elämäntilanteessa, kun valmistumisesta oli vain muutama vuosi, ja työkokemusta oli kertynyt vasta vähän.

”Että ei niinku silleen haittaa, että tekee pätkätyötä. Ja ei valmistumisestakaan ole kuin se alle kaksi vuotta, niin sitten tuntuu, että tämä on nytten hyvä juttu ihan tälleen näin, että tekee pätkätyötä.” (H1, 30–39v., perheetön, lyhyt työura)

”Tällä hetkellä minä olen valinnut näitä [pätkätyötä].” (H7, 25–29v., perheellinen, lyhyt työura)

Nuoret työuran alkupäässä olevat haastateltavat korostivat, kuinka pätkätyö oli heille oma valinta eikä taustalla ollut vielä toivetta vakituudesta työpaikasta. Heille pätkätyöt sopivat kyseiseen elämäntilanteeseen, ja he nauttivat pätkätyön tuomasta vapaudesta ja vaihtelusta. Pätkätyöt sopivat elämäntilanteeseen, missä on palkkatyötä

merkityksellisempiä elämänaalueita, kuten vapaa-aika (Närvi 2014, 197). Työuran alkuvaiheessa on usein muita tärkeitä tekijöitä kuin työnteko. Moni haluaa vielä matkustella, asettua rauhassa aloilleen sekä nauttia elämästä ja palkkatuloista opiskeluaajan alhaisen tulotason jälkeen. Tässä vaiheessa perheen perustaminen tai asunnon ostaminen eivät ole ajankohtaisia, eikä edes kaivata vakituisen työsuhteen tuomaa turvaa. Kokonaisuudessaan nuorten aikuisten työelämäasenteiden on havaittu muuttuneen. Yhä useampi alle 35-vuotias on sitä mieltä, ettei työnteolla ole suurta merkitystä omassa elämässään (Haapala 2010, 27).

”Kuitenkin sitä aina miettii, että voisi sitä käydä katsomassa muutakin. On miettinyt niitä paikkoja, mitä menisi katsomaan, kokeilemaan.” (H1, 30–39v., perheetön, lyhyt työura)

Työuran alussa pätkätyö oli haastateltavien toivoma vaihtoehto myös sen vuoksi, että tänä aikana on vielä mahdollista katsoa ja kokeilla rauhassa eri työpaikkoja, kerryttää työkokemusta sekä miettiä, missä he loppujen lopuksi haluavat työskennellä ja asua. Tässä vaiheessa ei tarvitse lyödä lukkoon suunnitelmia loppuelämäksi, vaan kaikki mahdollisuudet ovat avoinna. Pätkätyön on havaittu soveltuvan hyvin elämäntilanteeseen, jossa ei olla vielä varmoja omasta alasta ja halutaan kerryttää kokemusta erilaisista työpaikoista (Miettinen & Manninen 2005, 39).

”Itse asiassa minulla oli semmoinen tilanne, kun minä tulin tähän, että minä en todellakaan aikonu tähän jäädä. Minä halusin heti lähteä ulkomaille. Sitten ei kuitenkaan ollut hirveästi mitään, muita kun jotain kesätöitä ja tällamaisia, mitä minä voisin. -- Niin päästä sitten sinne, minne lopulta haluaa. No kyllä minä haluan sinne ulkomaille. Tai onhan sitten nuo johtamistehtävät Suomessa, että voisi se olla täälläkin. Se on kuitenkin enemmän sitä alaa, mitä olen aina ajatellut.” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt ura)

Pätkätyötä pidettiin hyvänä vaihtoehtona tilanteessa, missä tavoitteet ovat muualla. Pätkätyön turvin oli helpompi rauhassa hakeutua sinne, missä omat tavoitteet ja unelmat ovat. Oleellista pätkätyöhön suhtautumisessa onkin se, koetaanko pätkätyön olevan ponnahduslauta vakituiselle työlle (esim. Sutela 2006, 242). Työuran alussa pätkätyöt ovat askel kohti vakituista työpaikkaa tai omia työuraan liittyviä tavoitteita, jolloin myös suhtautuminen on positiivisempaa. Siirtymään pätkätöistä vakituiseseen työhön vaikuttaa

moni eri tekijä. Esimerkiksi yksityisen sektorin pätkätyöt johtavat julkista sektoria useammin vakituiseen työhön. (Booth ym. 2002, 202–204.) Kuitenkin pätkätyöiden pitkittyessä usko ja todennäköisyys siihen, että nämä johtaisivat vakituiseen työpaikkaan, pienenevät (Chadi & Hetschko 2016, 234).

”Tavallaan tottunut siihen ajatukseen, että ei kenelläkään minun ikäisellä ole nykyään virkaa.” (H10, 30–39v., perheetön, lyhyt työura)

Haastateltavien mielestä pätkätyöt kuuluvat vaiheeseen, jossa kenelläkään ei edes ajateltu olevan vakituista työpaikkaa tai virkaa. Yhä useammalle vastavalmistuneelle korkeasti koulutetulle pätkätyöt ovat muodostuneet ainoaksi tarjolla olevaksi vaihtoehdoksi päästä kiinni työelämään ja saada ensikosketus oman alan töihin (Miettinen & Manninen 2005, 10; Närvi 2014, 84). Kun pätkätyöiden ajatellaan olennaisesti kuuluvan tähän elämänvaiheeseen, ei niitä osata ajatella negatiivisena asiana. Jos vakituinen työ olisi yleistä jo tässä vaiheessa, olisi suhtautuminen pätkätyöihin todennäköisesti kielteisempää. Kun vakituinen työpaikka omalla ikäryhmällä on harvinaisempaa, ja harvalla ikätoverilla on vakituinen työ, on pätkätyöhön suhtautuminen myönteisempää.

”Niin kun tämmöisessä opiskelijavaiheessa tämmöiset pätkätyöt on tavallaan hirveän hyviä.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä ura)

”Ainahan pätkätyöläisyyttä voi ajatella semmoisena väliaikaisena elämänvaiheena.” (H4, 30–39v., perheellinen, pitkä työura)

Haastatteluissa korostui se, että pätkätyöiden ajateltiin olevan pysyvän elämänvaiheen sijasta väliaikainen tilanne. Työuran alussa, kun pätkätyöitä ei olla tehty vielä pitkään, ei edes osattu ajatella, että pätkätyönteosta voisi muodostua pysyvä työnteon muoto. Näin ollen pätkätyöitä ei vielä pidetä ongelmallisina. Usein pätkätyötä pidetään ongelmana vasta kun pysyvämpään työhön ei päästä pitkän ajankaan jälkeen (Sutela 2006, 236). Työuran alkupäässä pätkätyöiden negatiiviset puolet eivät olekaan vielä tulleet tutuiksi, eikä pätkätyöntekijöille ole kertynyt vielä paljoa kokemusta töiden jatkuvuuden ja tulevaisuuden epävarmuudesta.

”Minä en näe niin paljon niin kuin niitä hyviä puolia tässä asiassa, mitä opiskeluaikana näin, koska silloin se palveli sitä minun omaa; minä hain kokemusta eri puolilta. -- Se oli niin kuin tavallaan, kun ei lähtenyt sillä toiveella, että voisinko minä jäädä tänne. Minä en muista olleeni sillä

fiiliksellä koskaan opiskeluaikana. Mut silloin se oli ok..” (H3, 40–45v.,
perheellinen, pitkä työura)

Myös pidemmän pätkätyöuran tehneillä korostui, kuinka työuran alussa pätkätyöt olivat haluttu vaihtoehto. Tuossa vaiheessa ei vielä toivottu, että samalla työnantajalla työskenneltäisiin koko työura. Kuitenkin työuran edetessä ja pätkien lisääntyessä asennoituminen pätkätyöhön muuttui kielteisemmäksi.

7.2 Työn mielekkyys tärkeämpää kuin työsuhteen vakituisuus

Nuorten lisäksi pätkätöihin suhtautui pääsääntöisesti myönteisesti myös jo pidemmän työuran tehneiden, pääasiassa tutkijoina tai erilaisina projektityöntekijöinä työskentelevien joukko. Pätkätöiden ajateltiin kuuluvan työn luonteeseen, ja vaikka he mainitsivatkin pätkätyössä olevan kielteisiä puolia, oli suhtautuminen etupäässä myönteistä. He myös korostivat sitä, kuinka työn mielekkyys oli heille tärkeää.

Tutkimuksissa on havaittu, että työsuhteen määräaikaaisuuden myönteisenä kokevat useimmiten ylemmät toimihenkilömiehet, jotka tekevät projektiluonteisia töitä. Heillä määräaikaaisuus on työn luonteeseen kuuluvaa ja he kokevat pätkätyöt suhteellisen ongelmattomina ja asemansa työpaikalla hyväksi. (Sutela 2006, 223.) Tässäkin tutkielmassa nousi esiin projektiluonteisia töitä tekevien joukko, jolle työn määräaikaaisuus oli sopiva vaihtoehto ja joka oli pääosin tyytyväinen omaan uraansa. Tämä ryhmä koostui pääasiassa naisista, mikä selittyy osaltaan sillä, että tämän tutkielman otannasta suurin osa oli naisia.

”En minä ajatellutkaan kauheasti pidemmälle, minä vaan tykkään tehdä tutkimusta. -- Tekee tätä koska se on niin, että minä rakastan tätä!” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

”Tykkää siitä tieteestä, se on elämäntapa tietyllä tavalla. Ja sitten jos se elämäntapa tuottaa myös sille projektille säädettyjä tuloksia, niin sehän on hyvä.” (H6, 30–39., perheellinen, pitkä työura)

Suurin osa pidemmän pätkätyöuran tehneistä ja työhönsä positiivisesti suhtautuvista henkilöistä työskenteli tutkijoina. Tutkijan työ ja tutkimus olivat heille intohimo ja työ,

jota he rakastivat. Tutkimuksen teko oli heille elämäntapa, joka voisi merkitä sitä, että työ oli heille enemmän kuin pelkkä tulonlähde. He eivät edes olettaneet, että työsuhde olisi vakituinen, vaan töiden tiedettiin olevan pääasiassa määräaikaista. Koska he työskentelivät tutkijoina, on työsuhteen määräaikaisuus ollut oletettavasti tiedossa jo silloin, kun he hakeutuivat alalle. Pätkätyö ei tullut heille yllätyksenä, vaan se on voinut ollut tietoinen valinta.

”Se on enemmänkin, se on se oma ala, se on enemmänkin kuin pelkästään joku kahdeksasta neljään työ.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

” Tämä on sitä työtä, mitä minä tykkään tehdä, mitä minä haluan tehdä. -- Ja ihminen tekee sitä mistä tykkää.” (H6, 30–39., perheellinen, pitkä työura)

Haastateltaville työn sisällöllä ja mielekkyydellä oli suuri merkitys. Työn määräaikaisuus ei ollut heille kynnyskysymys niin kauan, kun työ ei ollut vastenmielistä. Heille oli tärkeää, että tekevät työtä, josta nauttivat. Työsuhteen vakituisuus ei siis ollut itseisarvo, eivätkä he kaivanneet vakituista työtä vain sen vuoksi, että se olisi vakituinen. He totesivat tekevänsä pätkätyötä juuri sen vuoksi, että se oli mielekästä, jolloin myös suhtautuminen siihen oli myönteistä. He totesivat, että loppujen lopuksi oman työn on oltava nautittavaa. He tunsivat olevansa ihannetilanteessa, sillä saivat tehdä tykkäämäänsä työtä. Palkansaajat arvostavat yhä enemmän vakituisen työn sijaan sitä, että tekevät itselle mielekästä ja sisällöltään mielenkiintoista työtä, jossa pystyvät kehittämään itseään (Haapala 2010, 37, 45).

”No joo, ehkä jotenkin fatalistisen optimisti, että jotenkin ajattelee, että kun vaan tarpeeksi yrittää, niin kai kaikki kuitenkin lutviutuu jossain vaiheessa.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

Haastatteluissa korostui, että vaikka teki itselle mielekästä työtä, vaati pätkätyössä jaksaminen luonnetta ja positiivista asennetta. Oleellisena haastateltavat pitivät luottamusta ja uskoa siihen, että kaikki järjestyy ja että heille on vastaisuudessakin töitä tarjolla. Se, että pätkätyöt olivat tietoinen valinta, auttoi kestämään työn haittapuolet ja mahdollisen työsuhteen jatkon epävarmuuden.

”Toisaalta niihin on jo tottunut, koska ne on – aina kun on ollut pätkää, niin se on sit aina jatkunut kuitenkin. Suoraan sanottuna minä en nyt niin kovin

sillä lailla vakavasti ehkä ota sitä tilannetta enää tässä vaiheessa” (H2, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

Toisaalta pitkään työelämässä olleet korostivat, etteivät pätkätyöt enää tuntuneet epävarmalta työltä. Kun työt olivat jatkuneet riittävän kauan ja työlle sai aina jatkoa, vahvistui luottamus töiden jatkuvuuteen. Luottamusta tulevaisuuteen vahvisti myös se, ettei työttömyyskokemuksia ollut kertynyt välttämättä ollenkaan, vaan työsuhteen päättyessä alkoi aina uusi työsuhde. Pätkätyöt tuntuivatkin heistä jopa siltä, kuin olisi vakituksessa työssä. Näin työsuhteen päättymisen ei koettu aiheuttavan kovin suurta epävarmuutta. Tottumus ja varmuus työsuhteiden ketjutuksesta ja jatkumisesta lisäävät luottamusta siitä, että uusi sopimus solmitaan aina vanhan päätyttyä (Miettinen & Manninen 2006, 31).

7.3 Perheettömyys helpottaa pätkätyöläisen asemaa

Etenkin pitkään pätkätyötä tehneet perheettömät haastateltavat kokivat pätkätyöt positiivisena asiana. Heillä perheettömyys ei kuitenkaan ollut ainoa syy, minkä vuoksi pätkätyöt nähtiin myönteisinä tai he olisivat nauttineet pätkätoista sen vuoksi, että ovat lapsettomia. He kuitenkin mainitsivat olevansa lapsettomia, mikä helpotti pätkätyöläisen tilannetta.

”Tämähän on taas sitten yksi, mikä helpottaa, kun ei ole naimisissa niin siinä ei tavallaan ole sitten sitä, että joo pitäisi vielä sitten huolehtia muista ihmisistä.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

Työsuhteen ja tulojen epävarmuuden kesti paremmin, kun tiesi, ettei ollut perhettä elätettävänä, eikä tarvinnut turvata kuin oma toimeentulonsa. Haastateltavat painottivat, ettei heidän täytynyt huolehtia muista kuin itsestään, jolloin mahdollinen työn ja tulojen epävarmuus ei tuntunut niin haastavilta. Yhden tai kahden aikuisen taloudessa tilapäisistä tulojen katkoksista on helpompi selvitä.

”Enemmän se on vaikuttanut siihen, että olen elänyt pitkään sinkkuna. Niin kuin myös pätkäsuhteissa! ... No ehkä joo.” (H5, yli 45v., perheetön pitkä työura)

Haastatteluista ei käy ilmi, onko perheettömyys yhteydessä pätkätyöntekoon, mutta mikään ei anna olettaa, että näin olisi. Lapsettomuus on ollut heidän oma valintansa. Aiemmissa tutkimuksissa on havaittu, että pätkätyöntekijöiden perheettömyyteen vaikuttavat pääasiassa muut tekijät kuin työsuhteen määräaikaisuus itsessään (Sutela 2013, 6; Närvi 2014, 8). Perheettömyys on siis pätkätyöntekijöille usein oma valinta, eivätkä he jää perheettömiksi työtilanteensa vuoksi.

”Että yksi, että tämmösen sinkun on helpompi sitten kestää. Ja kunhan ei ole liian yksinäinen.” (H9, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

”Kyllä minä yritän pitää kiinni siitä, että on ystäviä – ja on muitakin ystäviä kuin vain tästä työympäristöstä. Minä tapaan ihmisiä, keiden kanssa puhutaan ihan muista asioista.” (H8, 40–45v., perheetön, pitkä työura)

Muutama perheetön haastateltava korosti sitä, että työn epävarman luonteen kestää paremmin, kun on jonkinlainen työn ulkopuolinen sosiaalinen verkosto. Etenkin jos haastateltavilla ei ollut parisuhdetta, nousi esiin huoli, että jäisi yksin ja joutuisi käsittelemään työn seuraukset ja negatiiviset tunteet itsekseen. Haastateltaville oli tärkeää, että heillä on läheisiä, joiden kanssa on mahdollista keskittyä työn ulkopuolisiin asioihin.

”Minulla ei ole lapsia. ..minä voin tietyllä tavalla, jos minulla on ollut semmoinen jatkuva systeemi. Minä olen miettinyt sitä, että niitä julkaisuja on kertynyt enemmän kuin niille, jotka on tehneet lapsia.. Minulle se ei merkitse, että olisin heidän kanssaan kilpaillut, mutta...” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura)

Lapsettomat haastateltavat kokivat, että heillä oli paremmat mahdollisuudet panostaa työhönsä. He olivat mielestään olleet aikaansaavempia kuin perheelliset työtoverinsa, vaikka eivät suoraan maininneet kilpailevansa perheellisten kanssa tai vertaavansa itseään heihin. Toisaalta joillakin korkeasti koulutetuilla on todettu olevan tarve turvata omaa koulutustaan vastaavan työuran jatkuvuus. Urakehitys on merkittävämpi syy lykätä perheen perustamista kuin taloudellinen epävarmuus ja vakauden kaipuu. Koulutuksen myötä odotukset mielekkäästä urasta asetettiin korkealle. (Närvi 2014, 198.) Perheettömillä haastateltavilla on ollut mahdollisuus turvata oman uransa jatkuvuutta. He itse ovat uskoneet olevansa paremmassa työmarkkina-asemassa kuin perheelliset, sillä he

ovat hankkineet paremmat näytöt osaamisestaan. Pätkätyöntekijän on havaittu joutuvan vakuuttamaan työnantajat ja työyhteisön omasta osaamisestaan ja sitoutumisestaan työhönsä (esim. Leinikki 2009; Närvi 2014). Perheettömyyden mahdollistama tuotteliaisuus voi olla kilpailuvaltti työelämässä.

7.4 Perheelliset kaipaavat vakituisen työpaikan tuomaa turvaa

Erityisesti haastateltavien perhetilanne vaikutti siihen, koetaanko pätkätyö myönteisenä vai kielteisenä. Haastateltavista kaikista kielteisimmin pätkätyöhön suhtautuivat jo pidemmän työuran tehneet, perheelliset tai perheen hiljattain perustaneet haastateltavat.

”Toki varmaan voi olla, että tulee kolmenkymppin kriisi, ja haluaa sen vakipaikan jostakin.” (H7, 25–29., perheellinen, lyhyt työura)

”Ja sitten kun oli omat velat niskassa, niin ne alkoi jossain vaiheessa painaan. Ja sitten se ajatus siitä, että olisi kiva saada lapsia. Ja miten sen kaiken sitten tähän saa niinkun sijoitettua?” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä työura)

Kun toiveet vakiintuneesta elämästä, omasta asunnosta ja perheestä alkoivat olla ajankohtaisia, myös suhtautuminen pätkätöihin muodostui kielteisemmäksi, ja työuralta toivottiin vakituisen työn tuomaa turvaa. Nuoret usein kaipaavat vaihtelua, mutta siinä vaiheessa, kun halutaan vakiintua ja perustaa perhe, laskee pätkätöidenkin suosio (Miettinen 2007, 27). Vaikka pätkätyötä ei nähtykään esteenä perheen perustamiselle, ilmeni perheen perustaminen haastatteluissa selkeänä käännekohtana, jonka jälkeen pätkätöistä myös puhuttiin paljon kielteisempään sävyyn. Tässä vaiheessa ei enää arvostettu pätkätyön tuomaa vapautta, vaan vakauden ja pysyvyyden arvostus lisääntyi.

”Kyllä ainakin minä henk. koht. elämäntilanteen ja perheen takia suosisin tällä hetkellä pysyvää työsuhdetta. -- Minä olin yksinhuoltaja, tai siis osaaikayksinhuoltaja, siinä vaiheessa, niin se pidempi sopimus oli parempi mun kannaltani -- en joudu järjestämään niitä työvuorojani tämän lapsen huoltajan, tai lapsen huoltovuoroja.” (H4, 30–39v., perheellinen, pitkä työura)

Koska vakituisen työpaikan ajateltiin tuovan turvaa ja vakautta elämään, kokivat perheelliset tämän parempana vaihtoehtona elämäntilanteensa kannalta. Perheellisillä oli itsensä lisäksi myös perhe elätettävänä, joten pätkätyön tuoma epävarmuus oli henkisesti kuluttavaa. Pätkätyössä oman tulevaisuuden suunnittelu oli haastavaa, ja etenkin perheelliset toivoivat mahdollisuutta suunnitella tulevaisuutta ja keskittyä tähän. Vakituisen työsuhteen puuttuessa myös pidempi määräaikaisuus oli parempi vaihtoehto, sillä se mahdollisti joustavamman suunnitelmien tekemisen. Vakauden kaipuu onkin usein suhteellista, eikä se aina merkitse vakituista työpaikkaa, vaan edes jonkinlaista varmuutta tulevaisuudesta, seuraavasta työsuhteesta tai tulevista työmahdollisuuksista (Närvi 2014, 197).

”Silloin päätettiin se, että toisen lapsen kanssa me ei tapella minkään Kelan kanssa, vaan me hoidetaan, että vaimolla on vakituinen työpaikka. Syy miksi tulin [tutkimuslaitokseen], oli se, että vaimolle piti löytää työ.” (H6, 30–39v., perheellinen, pitkä työura)

”Jäin projektista äitiyslomalle, ja tota se oli niin, että työsopimus päättyi sitten sillä aikaa kun minä olin äitiyslomalla. Meitä oli kolme projektitutkijaa siinä. Niille kahdelle muulle haettiin jatkoa, mutta minulle ei. Se saattoi olla, että siinä olisi ollut niin kuin tasa-arvocasen paikka. -- mutta minä en silloin ymmärtänyt ajatella, että tässä olisi jotain ongelmaa.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä työura)

Erityisesti naiset pitivät pätkätoita ongelmallisina, ja pätkätyössä lasten hankkimisen ja äitiyslomalle jääminen koettiin haasteena. Moni haastateltava kertoikin, kuinka olivat kohdanneet ongelmia sen vuoksi, että työskentelivät määräaikaississa työsuhteissa. Pätkätoiden on havaittu merkitsevän etenkin perheellisille turvattomuuden uhkaa (Wilska 2005, 46). Tämä voi ilmetä erilaisina käytännön ongelmina, esimerkiksi oikeuksina etuuksiin, mikä voi vaatia ylimääräistä selvitystyötä. Haastateltavat kertoivat, kuinka äitiysloman jälkeinen toive olisi palata samaan työhön. Tämä voi tuottaa ongelmia, jos määräaikainen työsuhde päättyy äitiysloman aikana.

”Mutta jos tästä ei tule vakinaista, niin minä lähden täältä.” (H3, 40–45v., perheellinen, pitkä ura.)

”Koska tämä tulee olemaan minulle ratkaiseva vuosi, että vedänpö johtopäätökset ja häivyn jonnekin muualle, vai aukeaako jotain pysyvämpää. Jos ei aukea, niin sitten mä aktiivisesti hakeudun johonkin muualle, josta löytyisi jotain pysyvämpää.” (H5, yli 45v., perheetön, pitkä ura.)

”En minä näe, että siinä [pätäkätöissä] mitään hyötyä on. Jotkut ihmiset tykkää, mutta en minä usko, että tällä alalla kukaan tykkää.” (H6, 30–39., perheellinen, pitkä työura)

Kaiken kaikkiaan työsuhteiden määräaikaaisuuteen on suhtauduttu pääasiassa kielteisesti, vaikka viime vuosina myönteinen asenne pätäkätöitä kohtaan on lisääntynyt. Tästä huolimatta pätäkätöitä tekevien pääsiallisena toiveena on edelleen vakituinen työ. (Lehto & Sutela 2014, 39–41.) Osa haastateltavista totesi, että heillä oli tällä hetkellä kokonaan kielteinen suhtautuminen pätäkätöihin. He toivoivat pääsevänsä vakituiseen työhön, ja olivat aktiivisesti hakemassa vakituista työpaikkaa. Heille ei enää riittänyt määräaikaisen työsuhteen uusiminen, vaikka työ tuntuisikin pysyvältä. Tämä toive ei tullut ilmi vain perheellisillä haastateltavilla, vaan myös muutama perheetön, mutta pitkään pätäkätöitä tehnyt haastateltava kertoi kaipaavansa vakituiseen työhön. Heillä suhtautuminen pätäkätöihin ei kuitenkaan ollut yhtä kielteistä kuin perheellisillä haastateltavilla.

8 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa koostan yhteen tutkielman keskeisimmät tulokset ja pohdin, mistä ne voisivat johtua. Lisäksi peilaan tuloksia aiempaan tutkimuskirjallisuuteen. Tämän jälkeen pohdin tuloksia laajemmassa sosiaali- ja yhteiskuntapoliittisessa kontekstissa. Lopuksi tarkastelen tutkielman mahdollisia rajoituksia ja esitän jatkotutkimusideoita.

8.1 Keskeiset tulokset

Olen tarkastellut korkeasti koulutettujen pätkätyöntekijöiden kokemuksia työstään. Tutkielman tavoitteena on ollut selvittää, millaisissa konteksteissa tai tilanteissa pätkätyöt koetaan kielteisimmin ja millaisissa myönteisimmin sekä mitä piirteitä pätkätyöntekijät liittävät työnsä parhaimmiksi ja huonoimmiksi puoliksi. Tässä kappaleessa kiedon lisäksi yhteen nämä tutkimuskysymykset, ja tarkastelen, mitkä pätkätyön hyvät tai huonot puolet erilaisissa konteksteissa korostuivat.

Tutkielman perusteella voidaan todeta, että pätkätöitä ei yksiselitteisesti koeta vain positiivisena tai negatiivisina, vaan haastateltavat osasivat löytää työstään sekä hyviä että huonoja piirteitä. Positiiviset puolet eivät kuitenkaan ole yhtä vahvoja ja nouse esiin yhtä selkeästi kuin negatiiviset puolet. Monen haastateltavan täytyi miettiä pätkätyön positiivisia puolia paljon enemmän. Pätkätyöntekijöiden on useaan otteeseen todettu olevan hyvin heterogeeninen joukko, eivätkä kahden eri henkilön kokemukset välttämättä ole ollenkaan samankaltaisia.

Tutkielmassa esiin nousseet pätkätyön hyvät ja huonot puolet vastasivat pääosin aiemman tutkimuksen perusteella saatua tietoa (esim. Leinikki 2009; Lehto ym. 2005; Sutela 2013). Pätkätyön huonoimmiksi puoliksi mainittiin työn aiheuttama epävarmuus, etenkin tulevaisuuden suunnittelun ja taloudellisen tilanteen kannalta. Pätkätyössä huoli työsuhteen jatkosta ja mahdollisesta työttömyydestä ovat koko ajan läsnä. Parhaimpina puolina mainittiin vapaus ja sitoutumattomuus sekä monipuolisen työkokemuksen kertyminen.

Pätkätyöntekijät joutuvat vakuuttamaan työnantajiaan ja itseään siitä, että he ovat ahkeria, tunnollisia ja sitoutuneita työntekijöitä (esim. Leinikki 2009; Närvi 2014). Sama ilmeni

tässä tutkielmassa, ja osa haastateltavista koki, että heidän on osoitettava olevansa hyvä työntekijä, joka kannattaisi palkata myös tulevaisuudessa. Tutkielmassa nousi esiin, kuinka pätkätyöntekijöitä rasitti lisäksi työn luonteeseen liittyvä jatkuva hakeminen. Hakeminen saattoi merkitä konkreettista työn etsimistä ja hakemusten laatimista tai nykyisen työnantajan vakuuttamista siitä, että työsuhdetta kannattaisi jatkaa kyseisen työntekijän kanssa.

Erityisesti perheelliset haastateltavat kokivat epävarmuuden ja suunnitelmien tekemisen vaikeuden pätkätyön negatiivisina puolina. Elämäntilanteestaan johtuen he kaipasivat sekä työhönsä että elämäänsä jatkuvuutta ja turvaa. Tulevaisuuden suunnitelmien laatiminen olikin heille tärkeä keino luoda jatkuvuuden tunnetta. Perheellisten on todettu kaipaavan vakautta ja mahdollisuutta ennakoita ja suunnitella tulevaa, mikä voi muodostua haastavaksi pätkätyössä (Närvi 2014, 82). Toisaalta he totesivat, että työuran vakaus ei välttämättä tarkoita vakituista työtä, vaan pidemmän määräaikaisen työsuhteen koettiin tuovan haluttua vakautta.

Kaikista positiivisimmin pätkätyöhön suhtautuivat nuoret, pääasiassa työuransa alkuvaiheessa olevat haastateltavat. Usein pätkätyöt ja niiden myönteiset puolet on yhdistetty juuri nuoruuteen ja vakiintumattomaan elämänvaiheeseen (Lehto ym. 2005). He liittivät työhönsä eniten positiivisia puolia. He nauttivat pätkätöiden tuomasta vapaudesta ja siitä, ettei työhön tarvinnut vielä sitoutua koko loppuelämäksi. Työuran alussa pätkätöiden tuoma monipuolinen työkokemus voi muodostua ensiarvoisen tärkeäksi.

Työuran alkuvaiheessa olevien lisäksi myös pidemmän työuran tehneet tutkijat kokivat työnsä määräaikaaisuudet pääosin myönteisenä. Heille työn määräaikaisuus oli todennäköisesti tietoinen valinta, joten työsuhteiden pätkittäisyys ei tullut heille yllätyksenä. He uskoivat olevansa unelmiensa työssä ja nauttivat työnteosta. Heille työ ja tutkimuksen teko olivat elämäntapa. He työskentelivät työyhteisöissä, joissa työskenteli muutenkin paljon määräaikaisia työntekijöitä. Tämä saattoi vahvistaa positiivisia kokemuksia, kun moni muukaan omalta työpaikalta ei ollut vakituudessa työsuhteessa. Tutkielmassa haastateltujen tutkijoiden pääasiallinen työnantajan oli yliopisto tai sen alainen tutkimuslaitos. Vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneista määräaikaisista työntekijöistä yli 40 %:lla työnantaja oli yliopisto (Sutela & Lehto 2014, 37). Etenkin tutkijat liittivät jatkuvan hakemisen työnsä huonoksi puoleksi. He uskoivat, että

vakituksessa työpaikassa heillä olisi mahdollisuus keskittyä täysipainoisesti tutkimuksen tekoon, kun heidän ei tarvitsisi käyttää aikaa ja energiaa etsiäkseen rahoittajia ja laatimalla hakemuksia. Tämä oli merkittävä syy, miksi he kaipasivat vakituista työpaikkaa.

Myös lapsettomat haastateltavat kokivat pätkätyöt verrattain positiivisena asiana. Lapsettomuus helpotti heidän asemaansa pätkätyöntekijöinä, kun esimerkiksi taloudellinen epävarmuus ei koskettanut kuin heitä itseänsä. Huomioitavaa kuitenkin on, että lapsettomuus oli heille oma valinta, eikä tutkielman perusteella ole syytä olettaa, että he olivat lapsettomia sen vuoksi että olivat pätkätyöntekijöitä. Heille lapsettomuus oli eräänlainen kilpailuvaltti työnhakijana, sillä he pystyivät tämän vuoksi todistamaan olevansa tehokkaita, tuotteliaita ja työlleen omistautuneita.

Pätkätyöntekijät eivät siis pitäneet työtään yksiselitteisesti myönteisenä tai kielteisenä. He osasivat löytää samoista tekijöistä sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Tutkielman perusteella heille sitoutumattomuus oli sekä hyvä että huono puoli. Sitoutumattomuuden huonoihin puoliin liitettiin hankaluus puuttua työssä oleviin epäkohtiin tai kiinnittymättömyys organisaatioon. Se, että ei haluttu sitoutua täysin organisaatioon tai työyhteisöön, saattoi myös helpottaa haastateltavia työpaikan vaihdossa, kun työpaikasta olisi helpompi lähteä. Pätkätyöntekijöiden työhönsä ja organisaatioon sitoutumisesta on olemassa hyvin moninaisia tuloksia, toisaalta on todettu, että he ovat sitoutumattomampia kuin vakituiset työntekijät, mutta toisaalta heidän on todettu sitoutuvan jopa vahvemmin (Miettinen 2007; De Witte & Näswall 2003). Vaikka tutkielman tarkoituksena ei ollut tarkastella työhön sitoutumista, vaikuttaa siltä, että jos haastateltavat toivovat työnsä jatkuvan kyseisessä organisaatiossa tai tekevän itselleen mielekästä työtä, he sitoutuvat vahvemmin työhönsä ja kokevat asemansa hyvänä.

Tutkielman tulokset vahvistavat käsitystä siitä, kuinka monipuolinen ilmiö pätkätyö on, ja kuinka pätkätyöntekijät muodostavat hyvin moninaisen joukon. Vaikka pätkätyössä oli paljon negatiivisia piirteitä, eivät ne yksinomaan herättäneet negatiivisia tunteita. Kuten aiemmin esitettiin, pätkätyöt koetaan myönteisimmin työuran alkuvaiheessa. Tutkielman perusteella myös muissa tilanteissa on mahdollista löytää pätkätöistä paljon hyviä puolia. Myös pidemmän työuran tehneet, etupäässä tutkijat suhtautuivat positiivisesti pätkätyöhön. Heillä myönteisiä kokemuksia lisäsi etenkin se, että he tekivät työtä, josta nauttivat ja joka oli heille mielekästä. Työn mielekkyyden merkitys korostui monen

haastateltavan kohdalla elämäntilanteesta riippumatta, vaikka heillä olisikin pääsääntöisesti ollut negatiivinen suhtautuminen pätkätyöhön. Mielekäs työnkuva auttoi haastateltavia jaksamaan pätkätyön negatiivisia vaikutuksia.

Tutkielmassa pätkätoiden kokeminen kielteisenä seikkana yhdistetään etenkin työhön liitettyihin negatiivisiin tunteisiin ja yleiseen epävarmuuteen. Kaikista kielteisimmin pätkätyöhön suhtautuivat perheelliset henkilöt, joilla oli pitkätkö työura takanaan. Vaikka suurin osa haastateltavista toivoi tulevaisuudessa työskentelevän vakituisessa työsuhteessa, korosti moni silti, että työskentelevät mieluummin itselle mieleisessä määräaikaissä työsuhteessa kuin vakituisessa työsuhteessa vain sen vuoksi, että työsuhte on vakituinen.

8.2 Pohdinta

Vaikka pätkätoita tekevien määrä ei olekaan viime vuosina merkittävästi noussut, ovat pätkätyöt muodostuneet pysyväksi osaksi työmarkkinoita. Pätkätoiden ja määräaikaisten työsuhteiden määrä nousi 1990-luvun laman myötä. Vaikka talous elpyi laman jälkeen, ei pätkätoiden määrä ole laskenut lamaa edeltävälle tasolle, vaan on säilynyt suhteellisen tasaisena koko 2000-luvun. (Sutela & Lehto 2014, 33, 36.) Tämä osoittaa, että on tullut pysyvä ilmiö työmarkkinoilla ja ne voivat koskettaa jokaista palkansaajaa jossakin vaiheessa työuraa. Pätkätyöt voivat olla vapaaehtoinen ja myönteinen valinta, mutta joillekin ne ovat ainoa tarjolla oleva mahdollisuus työllistyä.

Tutkijat ovat osoittaneet, että kokemuksiin pätkätyöstä vaikuttaa oleellisesti se, onko määräaikainen työskentely vapaaehtoista vai vastentahtoista (esim. Sutela 2006, 233). Jos määräaikaisuus on vastentahtoista, pätkätyöntekijät pitävät lähes poikkeuksetta työsuhteen määräaikaaisuutta kielteisenä ja asemaansa työpaikalla heikompana kuin vakituiset työntekijät. Jos määräaikaisuus on vapaaehtoista, on raportoitu jopa päinvastaisia tuloksia. (Kinnunen & Nätti 2015, 795.) Useimmiten työuran pitkittyessä määräaikaisuus muuttuu vastentahtoiseksi (Sutela 2006, 233).

Tässäkin tutkielmassa myönteisiin kokemuksiin liittyi vapaaehtoinen pätkätyönteko. Sekä työuraansa aloittavat nuoret että tutkijat ja projektityöntekijät suhtautuivat myönteisimmin pätkätyöhön. He olivat pääasiassa valinneet pätkätyöt joko

työkokemuksen kartuttamisen tai työn luonteen vuoksi. Myönteisintä suhtautuminen oli työuran alkupäässä, jossa ei vielä edes ollut toiveita vakituiseen työsuhteeseen. Mitä vastentahtoisempia pätkätyöt olivat, sitä kielteisemmäksi suhtautuminenkin muuttui. Jos toiveissa oli vakituinen työpaikka, oli suhtautuminen pätkätyöhönkin kielteistä.

Lähes jokainen haastateltava pystyi löytämään työstään myönteisiä puolia, vaikka päällimmäisenä toiveena oli vakituinen työpaikka, tai asenteet pätkätyötä kohtaan olivat kielteisiä. Tällöin työn myönteisistä puolista oli usein löydettävissä myös kielteisiä piirteitä, eikä suhtautuminen ollut yksiselitteisen myönteistä. Tämän tutkielman perusteella työn luonteella on siis suuri merkitys siihen, kuinka pätkätyihin kokonaisuudessaan asennoidutaan. Jos työ on itselle mieluinen ja haastava, on myös suhtautuminen pätkätyötä kohtaan positiivista.

Korkeakoulutuksella on perinteisesti ollut suuri merkitys, ja koulutuksen on uskottu olevan tie vakituiseen ja vakaaseen työuraan. Korkeakoulutetuilla on ajateltu olleen parempi työmarkkina-asema kuin alemman koulutuksen saaneilla. (Suikkanen ym. 2002, 114.) Myös perinteisille pätkätyille on ollut tyypillistä, että ne kohdistuivat vähän koulutusta vaatineisiin töihin (Pärnänen & Sutela 2009, 160). Vaikka tutkielman tarkoituksena ei ollutkaan selvittää korkeakoulutuksen suhdetta pätkätyöhön, eikä se aineiston perusteella ollut mahdollista, huomioitavaa oli, että kukaan haastateltavista ei juurikaan nostanut esiin koulutustaustaansa tai sitä, että vuosien koulutus ei ollutkaan johtanut vakituiseen työpaikkaan.

Tänä päivänä työsuhteen vakituisuus ei ehkä ole enää oletusarvo. Aikana, jolloin uutiset työpaikkojen vähentämisistä ja lomautuksista ovat arkipäiväisiä, voi tieto työpaikasta ylipäättään olla tärkeämpää kuin työsuhteen vakituisuus. On myös esitetty, voiko yhä kiristyvässä työelämässä edes odottaa mitään pysyvää, ja työn vakituisuuden sijasta itse asiassa tavoiteltaisiin jonkinlaista työuran jatkuvuutta ja vakautta (Närvi 2014, 91, 205; Julkunen 2008, 112). Osa haastatelluista toivoi työuralleen edes jonkinlaista lupautta jatkuvuudesta ja tunnetta oman elämän vakaudesta, vaikka työsuhteet olisivat edelleen määräaikaista.

On pohdittu, ovatko työsuhteen vakituisuus ja vakituisen työpaikan tavoittelu muodostumassa jo vanhentuneiksi normeiksi. Työelämässä varmuus olisi yleisemmin muuttunut tavoittelemisen arvoiseksi, eikä varmuuden edellytyksenä olekaan enää vakituinen työpaikka. Työelämän kokemusten myötä työsuhteiden määräaikaaisuuden

yleisyys ja vaikeus vakiinnuttaa omaa työuraa voivat olla työelämän realiteetteja. (Närvi 2014, 88–91.) Työelämää leimaa yhä enemmän projektimaisuus, ja aiempien vakituisten työpaikkojen muuttuminen määräaikaaisiksi etenkin julkisella sektorilla. (Sutela 2013, 26.) Vakituisuuden murtuvan normin voi myös nähdä olevan osa työelämän prekarisoitumista ja pirstaloitumista sekä koko elämäntilanteen muuttumista epävarmemmaksi (Standing 2011, 24). Yleisen epävarmuuden ja epävakauden lisääntyessä työuran vakaus voikin muuttua yhä tärkeämmäksi ja tavoittelemisen arvoiseksi.

Tutkielmassa käytetty aineisto on kerätty vuosina 2005–2007, siis ajankohtana, jolloin taloudellinen tilanne oli hyvä. Talous ja yhteiskunta olivat toipuneet 1990-luvun lamasta, eikä seuraavaa talouden taantumaa osattu vielä odottaa. Tästä huolimatta useat haastateltavat mainitsivat YT-neuvotteluiden, lomautusten, työttömyyden ja pätkätoiden olevan osa työelämää. Etenkin jo pidemmän työuran tehneillä haastateltavilla saattoi olla mielessä vielä aiemmin laman seuraukset. Myös määräaikaisten työntekijöiden määrä on pysynyt suhteellisen tasaisena koko 2000-luvun (Lehto & Sutela 2014, 36). Tämän perusteella voidaan todeta, että aineisto on pätevä kuvaamaan pätkätyötä myös tämän päivän työtilanteessa.

Positiiviset asenteet pätkätoita kohtaan ja pätkätoiden yleistyminen eivät kuitenkaan poista ongelmia, joita pätkätyöntekijät kohtaavat. Vaikka työsuhteiden ketjutukseen ja määräaikaisten asemaan on 2000-luvulla tehty parannuksia (esim. Sutela & Lehto 2014; Sutela 2013), voivat pätkätyöt kehittyä loukuksi ja pysyväksi työnteon muodoksi, minkä pätkätyöntekijät kokevat kielteisenä. Toisaalta lakimuutoksien ei täysin voida poistaa pätkätyöntekijän kokemia työhön liitettyjä kielteisiä piirteitä ja esimerkiksi epävarmuuden aiheuttamia yksilöllisiä seurauksia. Tämän tutkielman otannassa näkynyt naisten suuri osuus pätkätyöntekijöistä kuvastaa osaltaan työelämään epätasa-arvoisuutta, vaikka 2000-luvun lakimuutosten myötä on pyritty parantamaan myös naisten asemaa (esim. Sutela 2013).

Palkkatyöhön kytkeytynyt sosiaaliturva luo haasteita yhteiskuntapolitiikalle, sillä työuran katkokset ovat ongelmallisia sosiaaliturvan kannalta ja alentavat tätä (Kauhanen 2002, 49). Pätkätyöntekijälle näitä katkoksia saattaa olla kertynyt useita. Kielteiset seuraukset voivat osua siihen palkansaajaosaan, jotka muuten ovat heikoimmassa työmarkkina-asemassa. Sosiaalipolitiikan olisi pyrittävä takaamaan pätkätyöntekijän sosiaaliturva

myös pätkien välissä töiden jostain syystä katketessa. Sen on tuettava heikoimmassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijöitä.

8.3 Aineiston rajoituksia ja jatkotutkimusideoita

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtien mukaisesti tutkielman tarkoituksena oli pyrkiä ymmärtämään paremmin kokemuksia pätkätyöstä. Tutkimuksen tavoitteena ei siis ole muodostaa kaiken kattavaa käsitystä tai löytää tilastollisia yhteyksiä ilmiöiden välillä. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on syventää käsitystä jostakin tietystä ilmiöstä tai tapahtumasta ja näin ymmärtää kyseistä tapausta paremmin. (Eskola & Suoranta 1998, 61, 66.) Tutkielman luotettavuuden kannalta oleellista on se, että tutkielman haastateltavat on valittu vastaamaan mahdollisimman hyvin tutkimusasetelmaa. Haastatteluista on siis käytetty ne, joissa käsitellään tutkimusongelman mukaisia aiheita ja tutkimuskysymyksiin saataisiin mahdollisimman kattava vastaus.

Tutkielman tuloksia arvioidessa on myös huomioitava, että haastateltavista suurin osa on tutkijoita tai projektityöntekijöitä, eli he kuuluvat ammattiryhmiin, joissa määräaikaisuus kuuluu työn luonteeseen. He ovat myös korkeasti koulutettuja, ja koulutuksen on perinteisesti ajateltu olevan tie vakituisen ja ”hyvään” työpaikkaan (Suikkanen ym. 2002, 114). Haastateltavat ovat myös hyvin onnekas joukko ja heillä määräaikaisuus on saanut lähes aina jatkoa, eikä kenelläkään haastateltavista ole ollut pitkiä työttömyysjaksoja. Tulokset ja asenteet pätkätyötä kohtaan voisivat olla hyvin erilaiset, jos haastateltavilla olisi ollut pitkiä katkoksia työurassa tai haasteita työllistyä edellisen määräaikaisen pätkän päätyttyä. Tutkielman haastateltavat kattavat vain pienen osan korkeakoulutetuista määräaikaisista työntekijöistä, eivätkä näin ollen muodosta yleistettävää kokonaisuutta. He työskentelevät valikoiduilla aloilla, jotka eivät ole perinteisiä pätkätyöaloja. Tutkielman tulosten avulla voidaan kuitenkin ymmärtää paremmin ja laajemmin pätkätyöhön liitettyjä kokemuksia.

Tutkielma avaa paljon mahdollisuuksia jatkotutkimusideoille. Tässä tutkielmassa tarkasteltiin korkeasti koulutettujen kokemuksia pätkätyöstä. Mielenkiintoista olisi verrata keskenään korkeakoulutettujen ja matalammin koulutettujen kokemuksia. Korkeakoulutus usein asettaa erilaiset odotukset ja lähtökohdat työelämälle kuin alemman asteen koulutus. Lähes jokainen haastateltava työskenteli julkisella sektorilla,

joten mielenkiintoista olisi vertailla eri työnantajasektoreilla työskentelevien kokemuksia keskenään. Eri sektoreilla on keskenään hyvin erilaiset työllisyysnäkymät ja niillä käytetään eri tavalla määräaikaista työsuhdetta.

Tutkielman aineisto on kerätty juuri ennen vuonna 2008 alkanutta taantumaa, kun taloudellinen tilanne oli hyvä, eikä taantumaa osattu vielä ennustaa. Mahdollinen jatkotutkimus voisi olla uusintahaastattelu tänä päivänä ja tarkastella, ovatko asenteet pätkätyötä kohtaan muuttuneet. Haastatteluaikana työuran alkupäässä olleilla oli kaikista myönteisin asenne pätkätyöhön, ja uusintahaastattelun avulla voitaisiin tarkastella, ovatko heidän asenteensa muuttuneet.

9 Lähteet

Alasuutari, Pertti (2001) Laadullinen tutkimus. Tampere: Vastapaino.

Bardasi, Elena & Francesconi, Marco (2004) The Impact of Atypical Employment on Individual Well-Being: Evidence from a Panel of British Workers. *Social Science and Medicine* 58. 1671–1688.

Booth, Alison L. & Francesconi, Marco & Frank, Jeff (2002) Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends. *The Economic Journal* 112 (480.) 186–213.

Chadi, Adrian & Hetschko, Clemens (2015) Flexibilization without Hesitation? Temporary Contracts and Job Satisfaction. *Oxford Economic Papers* 68 (1). 217–237.

Conley, Hazel (2002) A State of Insecurity: Temporary Work in the Public Services. *Work, Employment and Society* 16 (4). 725–737.

De Cuyper, Nele & De Witte, Hans & Kinnunen, Ulla & Nätti, Jouko (2010) The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. *International Studies of Management and Organization* 40 (1). 57–73.

De Cuyper, Nele & Notelaers, Guy & De Witte, Hans (2009) Job Insecurity and Employability in Fixed-Term Contractors, Agency Workers, and Permanent Workers: Associations with Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *Journal of Occupational Health Psychology* 14 (2). 193–205.

De Witte, Hans & Näswall, Katharina (2003) 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*. 24 (2). 149–188.

Giesecke, Johannes (2009) Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. *European Sociological Review* 25 (6). 629–646.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Eurostat (2016) Saatavilla:
<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>. Luettu 26.9.2016.

Haapala, Ilkka (2010) Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Helsinki: Yliopistopaino. Saatavilla:
http://www.eva.fi/wpcontent/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf.

Luettu 28.6.2016.

Heikkinen, Hannu L.T. (2007) Narratiivinen tutkimus. Todellisuus kertomuksena. 142–158. Teoksessa: Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Juväskylä: PS-kustannus.

Isaksson, Kerstin & Peiró, José Maria & Bernhard-Oettel, Claudia & Caballer, Amparo & Garcia, Francisco J. & Ramos, José (2010) Flexible Employment and Temporary Contracts: The Employer's Perspective. 45–64. Teoksessa: Guest, David E & Isaksson, Kerstin & de Witte, Hans (toim.) Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. New Yrk: Oxford University Press.

Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana & Vähämäki, Jussi (2015) Johdatus prekaarien affektin tutkimukseen. 7–30. Teoksessa: Jokinen, Eeva & Venäläinen, Juhana (toim.) Prekarisaatio ja affekti. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Julkunen, Raija (2003) Työ – Elämää ja politiikkaa. 413–436. Teoksessa: Helne, Tuula & Julkunen, Raija & Kanaoja, Jouko & Laitinen-Kuikka, Sini & Silvasti, Tiina & Simpura, Jussi (toim.) Sosiaalinen politiikka. Juva: WS Bookwell Oy.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin 1. vaihe. Helsinki: Työministeriö.

Kauhanen, Merja (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Helsinki: Kela. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko (2015) Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work. Social Indicators Research 120(3), 783–799.

Lehto, Anna-Maija & Lyly-Yrjänäinen, Maija & Sutela, Hanna (2005) Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Helsinki: Työministeriö.

Leinikki, Sikke (2009) Pelon ja toivon välissä - pätkätyöläisen urakerronta. Helsinki: Yliopistopaino.

TJS-työelämäjulkaisut.

Saatavilla:

<https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2008/108139Loppuraportti.pdf>.

Luettu: 5.1.2017.

Lähteenmäki, Liisa (2004) Onks tää nyt ihan reiluu? Pätkätyötä tekevien äitien kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisesta. Sosiologista keskustelua. Turku: Turun yliopisto, Sosiologian laitos.

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2005) Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. 167–228. Teoksessa: Kinnunen, Ulla & Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.

Miettinen, Anneli (2007) *Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisten työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Katsauksia E 27/2007.* Helsinki: Väestöntutkimuslaitos.

Miettinen, Anneli & Manninen, Aino (2006) Sovittelua ja sopeuttamista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikaikätyötä tekevien perheissä. Katsauksia E 23/2006. Helsinki: Väestötutkimuslaitos.

Närvi, Johanna (2014) Määräaikainen työ, vakituinen vanhemmuus. Sukupuolistuneet työurat, perheellistyminen ja vanhempien hoivaratkaisut. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. Hallinnon tutkimus 31 (3). 171–188.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2016) Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 1/2016. 45–63. Saatavilla: http://www.uta.fi/yky/tutkimus/wrc/tutkimusprojektit/talouskriisithyvinvointijatyourat/index/Ty%C3%B6n%20prekarisaatio%20Suomessa_FINAL.pdf. Luettu: 16.9.2016.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. 147–170. Teoksessa: Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.) Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Tilastokeskus.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>>. Luettu: 8.9.2016.

Sennett, Richard (1998) *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton & Company.

Standing, Guy (2011) *The Precariat. The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury.

Suikkanen, Asko & Linnakangas, Ritva & Martti, Sirpa (2002). Työllisyyden muutos ja koulutuksen merkitys. *Aikuiskasvatus* 22 (2), 114–123.

Suoranta, Anu (2008) Työtön, työssä, missä? Pätkätyöntekijöiden pakenevat oikeudet. SAK Tutkimustieto 4:2008. Syyskuu 2008. SAK. Saatavilla: http://d1aq5jbsszuf44.cloudfront.net/materials/patkatyotutkimus_7a6d.pdf. Luettu: 25.9.2016.

Suoranta, Anu (2009) Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä. Tampere: Vastapaino.

Sutela, Hanna (2006) Työsuhteen määräaikaaisuuden kokeminen. 223–248. Teoksessa Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna & Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244, Työmarkkinat 2006. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna (2013) Määräaikainen työ ja perheellistyminen Suomessa 1984–2008. Tutkimuksia 259. Helsinki: Tilastokeskus.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ymtv_197713_2014_12309_nett.pdf. Luettu 25.1.2017.

Sverke, Magnus & Gallagher, Daniel G. & Hellgren, Johnny (2000) Alternative Work Arrangement: Job Stress, Well-being and Work Attitudes among Employees with Different Employment Contracts. 145–168. Teoksessa: Isaksson, Kerstin & Hogsted, Christer & Eriksson, Charli & Theorell, Töres (toim.) Health Effects of the New Labour Market. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishers.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2002) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Uusitalo, Roope (2008) Onko pätkätoitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa? Yhteiskuntapolitiikka 73 (1), 5–11.

Wilska, Terhi-Anna (2005). Joustaako työ – joustaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Helsinki: Väestöliitto. Saatavilla: <http://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/54dfe630955cb6f9a2d23313c3d80b0a/1464598071/application/pdf/491295/Joustaako%20ty%C3%B6-joustaako%20perhe.pdf>. Luettu: 30.6.2016.

Åkerblad, Leena (2014) Epävarmuuden tuolla puolen. Muuttuvat työmarkkinat ja prekaari toimijuus. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto. Saatavilla: http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-1364-7/urn_isbn_978-952-61-1364-7.pdf. Luettu: 10.10.2016.

Aineisto:

Leinikki, Sikke (TJS Opintokeskus): Pätkätyöläisten urakertomukset 2006 -haastattelut [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2009-06-29). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2426>.

Liitteet

Taulukko 1

Haastateltavien taustatiedot

	IKÄ	SUKUPUOLI	KOULUTUS JA AMMATTI	TYÖURAN PITUUS	PERHE- TILANNE
H1	30–39 vuotta	Nainen	FM, sairaanhoitaja	Vastavalmistunut/ lyhyt ura	Perheetön
H2	40–45 vuotta	Nainen	LL, tutkija	Pitkään pätkätoissä	Perheetön
H3	40–45 vuotta	Nainen	VTM, projektityöntekijä	Pitkään pätkätoissä	Perheellinen
H4	30–39 vuotta	Mies	VTM, toimittaja	Pitkään pätkätoissä	Perheellinen
H5	yli 45 vuotta	Nainen	VTM, tutkija	Pitkään pätkätoissä	Perheetön
H6	30–39 vuotta	Mies	FT, tutkija	Pitkään pätkätoissä	Perheellinen
H7	25–29 vuotta	Nainen	Sairaanhoitaja (AMK)	Vastavalmistunut/ lyhyt ura	Perheellinen
H8	40–45 vuotta	Nainen	FT, tutkija	Pitkään pätkätoissä	Perheetön
H9	40–45 vuotta	Nainen	FM, tutkija	Pitkään pätkätoissä	Perheetön
H10	30–39 vuotta	Nainen	VTM, projektityöntekijä	Vastavalmistunut/ lyhyt ura	Perheetön